



Avis d'assemblée générale annuelle des actionnaires 2018 et circulaire de sollicitation de procurations de la direction

Notre assemblée générale annuelle des actionnaires aura lieu le mardi 30 janvier 2018 à 10 h (heure normale de l'Est) au Centre Mont-Royal situé au 2200, rue Mansfield, Montréal (Québec).

À titre d'actionnaire de METRO INC., vous pouvez exercer les droits de vote rattachés à vos actions par procuration ou en personne à l'assemblée.

Votre vote est important.

Le présent document vous indique qui peut voter, les sujets sur lesquels vous serez invités à voter et comment exercer les droits de vote rattachés à vos actions. Veuillez le lire attentivement.

Table des matières

AVIS DE CONVOCATION À L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ANNUELLE DES ACTIONNAIRES	1
CIRCULAIRE DE SOLLICITATION DE PROCURATIONS DE LA DIRECTION	2
1. SOLLICITATION DE PROCURATIONS	2
2. RENSEIGNEMENTS RELATIFS AU VOTE	2
<i>ACTIONNAIRES INSCRITS</i>	2
<i>ACTIONNAIRES NON INSCRITS</i>	3
<i>PROCÉDURES DE NOTIFICATION ET D'ACCÈS</i>	3
3. TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET LEURS PRINCIPAUX PORTEURS	3
4. ÉTATS FINANCIERS	4
5. ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS	4
6. NOMINATION DES AUDITEURS	12
<i>INDÉPENDANCE DES AUDITEURS</i>	12
<i>HONORAIRES POUR LES SERVICES DES AUDITEURS</i>	13
7. VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS	13
8. PROPOSITION D'UN ACTIONNAIRE	13
9. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS	13
10. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS.....	16
11. DIVERSITÉ	19
12. RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION	20
13. GOUVERNANCE	47
14. AUTRES AFFAIRES	47
15. PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES EN VUE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2019	47
16. INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES	47
17. APPROBATION PAR LES ADMINISTRATEURS.....	47
ANNEXE A - PROPOSITION D'UN ACTIONNAIRE	48
ANNEXE B - MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION	50
ANNEXE C - MANDAT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES.....	51
ANNEXE D - MANDAT DU COMITÉ D'AUDIT.....	52
ANNEXE E - MANDAT DU COMITÉ DE RÉGIE D'ENTREPRISE ET DE MISE EN CANDIDATURE	55
ANNEXE F - LISTE DES COMPÉTENCES ET DES ATTENTES À L'ÉGARD DES ADMINISTRATEURS	56
ANNEXE G - ÉNONCÉS DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE.....	57
ANNEXE H - MANDAT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	66
ANNEXE I - MANDAT DES PRÉSIDENTS DE COMITÉ.....	67

Avis de convocation à l'assemblée générale annuelle des actionnaires

AVIS EST PAR LES PRÉSENTES DONNÉ que l'assemblée générale annuelle des actionnaires (l'« Assemblée ») de METRO INC. (la « Société ») sera tenue au Centre Mont-Royal situé au 2200, rue Mansfield, Montréal (Québec), le 30 janvier 2018 à 10 h (heure normale de l'Est) aux fins suivantes :

1. recevoir les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 30 septembre 2017 et le rapport des auditeurs indépendants sur ces états;
2. élire les administrateurs;
3. nommer les auditeurs;
4. examiner et, si jugé à propos, adopter la résolution consultative, décrite à la page 13 de la circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « Circulaire ») approuvant l'approche de la Société portant sur la rémunération des membres de la haute direction;
5. traiter toutes autres affaires qui pourraient être dûment soumises à l'Assemblée.

Les porteurs d'actions ordinaires inscrits à la clôture des registres le 11 décembre 2017 ont droit d'être avisés de cette Assemblée, d'y assister et d'y voter.

La Société a opté pour l'emploi des règles sur les procédures de notification et d'accès adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières afin de réduire le volume de papier relatif aux documents qui sont distribués dans le cadre de l'Assemblée. Plutôt que de recevoir la Circulaire, les actionnaires recevront un Avis de convocation accompagné d'instructions leur permettant d'avoir accès en ligne aux autres documents de l'Assemblée ainsi qu'un formulaire de procuration ou, selon le cas, un formulaire d'instructions de vote. La Circulaire et les autres documents pertinents peuvent être consultés sur le site Internet corporatif de la Société (<http://corpo.metro.ca/fr/reactions-investisseurs/assemblee-actionnaires.html>) ou sur SEDAR (www.sedar.com). Il est conseillé aux actionnaires de revoir les documents relatifs à l'Assemblée avant de voter. Tout actionnaire qui désire recevoir, sans frais, un exemplaire imprimé des documents de l'Assemblée doit faire cette demande à notre agent de sollicitation de procurations, D.F. King Canada, par téléphone au numéro sans frais 1 800 246-2916, s'il est en Amérique du Nord, ou au 1 201 806-7301, s'il est à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à demandes@dfking.com.

Les demandes d'exemplaires imprimés des documents de l'Assemblée devraient être faites le plus tôt possible, mais doivent être reçues au plus tard le 18 janvier 2018 afin d'accorder aux actionnaires suffisamment de temps pour recevoir, revoir les documents de l'Assemblée et pour retourner le formulaire de procuration ou le formulaire d'instructions de vote dans les délais prescrits.

Montréal, le 11 décembre 2017

Par ordre du Conseil d'administration

Le Secrétaire corporatif,



Simon Rivet

Note :

Les porteurs d'actions ordinaires qui seront dans l'impossibilité d'assister à l'Assemblée sont priés de procéder selon les instructions prévues dans la Circulaire et de faire parvenir leur formulaire de procuration ou d'instructions de vote dès que possible, mais avant 10h (heure normale de l'Est), le 29 janvier 2018.

Circulaire de sollicitation de procurations de la direction

La présente circulaire de sollicitation de procurations de la direction (la « Circulaire ») est fournie relativement à la sollicitation de procurations pour l'assemblée générale annuelle des actionnaires (l'« Assemblée ») de METRO INC. (la « Société ») qui aura lieu mardi le 30 janvier 2018, à l'endroit, à l'heure et aux fins énoncés à l'avis de convocation de cette Assemblée joint aux présentes (l'« Avis de convocation »), et pour toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

1. SOLLICITATION DE PROCURATIONS

La procuration ci-jointe est sollicitée par la direction de la Société. La sollicitation se fera principalement par la poste, mais les administrateurs, les dirigeants et les employés de la Société peuvent aussi solliciter des procurations par téléphone, par télécopieur, par Internet, au moyen d'annonces ou personnellement. La Société fera également appel aux services d'autres parties pour la sollicitation de procurations, notamment D.F. King Canada. Les frais de sollicitation sont à la charge de la Société, y compris les frais reliés aux services fournis par cette firme, lesquels sont évalués à environ 34 500 \$.

De plus, la Société remboursera aux courtiers et aux prête-noms, sur demande, les dépenses raisonnablement encourues pour l'acheminement des formulaires d'instructions de vote et de la documentation qui y est jointe aux propriétaires réels d'actions ordinaires de la Société.

2. RENSEIGNEMENTS RELATIFS AU VOTE

ACTIONNAIRES INSCRITS

Un actionnaire inscrit est un actionnaire dont les actions sont directement immatriculées à son nom aux registres des actionnaires de la Société. Les porteurs d'actions inscrits à la fermeture des bureaux de Montréal (Québec), le 11 décembre 2017 (la « Date de clôture des registres »), seront habilités à assister à l'Assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement et à y exercer les droits de vote rattachés à leurs actions. Les actionnaires habilités à exercer les droits de vote rattachés à leurs actions pourront nommer quelqu'un d'autre (le « Fondé de pouvoir ») pour assister à l'Assemblée et y exercer leurs droits de vote.

EXERCICE DES DROITS DE VOTE AU MOYEN D'UNE PROCURATION La personne nommée à titre de Fondé de pouvoir dans la procuration ci-jointe exercera les droits de vote rattachés aux actions ordinaires auxquelles se rapporte la procuration conformément aux directives de l'actionnaire. **Sauf indication contraire dans la procuration, ces droits de vote seront exercés « POUR » l'approbation des propositions auxquelles réfèrent les points deux (2), trois (3) et quatre (4) de l'Avis de convocation.**

La procuration ci-jointe, une fois complétée, confère un pouvoir discrétionnaire aux personnes qui y sont nommées à titre de Fondé de pouvoir à l'égard de toute modification relative aux sujets énoncés dans l'Avis de convocation et tout autre sujet dont l'Assemblée pourrait être régulièrement saisie. En date de la présente Circulaire, la direction de la Société n'a connaissance d'aucune modification ou autre sujet devant être soumis à l'Assemblée.

NOMINATION D'UN FONDÉ DE POUVOIR Un actionnaire peut nommer, pour le représenter à l'Assemblée, une personne autre que les personnes dont le nom apparaît déjà comme Fondé de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint en inscrivant le nom de la personne choisie dans l'espace prévu à cette fin dans le formulaire de procuration. Le Fondé de pouvoir n'est pas tenu d'être actionnaire de la Société. Si l'actionnaire est une société, le formulaire de procuration doit être signé par un de ses dirigeants ou fondés de pouvoir dûment autorisé.

Vous pouvez inscrire et transmettre vos directives de vote en suivant les instructions indiquées au recto et au verso du formulaire de procuration.

RÉVOCATION DE PROCURATION Un actionnaire qui signe et retourne le formulaire de procuration ci-joint peut révoquer sa procuration de toute manière permise par la loi, y compris par un écrit signé par lui ou par son mandataire autorisé par écrit ou, si l'actionnaire est une société, par un de ses dirigeants ou fondés de pouvoir dûment autorisés, et transmettre ladite révocation de procuration auprès de l'agent des transferts de la Société, Société de fiducie AST (Canada), avant que la procuration n'ait été utilisée à l'Assemblée ou à toute reprise de celle-ci en cas d'ajournement.

Si vous avez quelque question concernant les présentes, désirez une copie additionnelle de la Circulaire ou avez besoin d'aide afin de voter, nous vous invitons à contacter D.F. King Canada par téléphone au numéro sans frais 1 800 246-2916, si vous êtes en Amérique

du Nord, ou au 1 201 806-7301, si vous êtes à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à demandes@dfking.com.

ACTIONNAIRES NON INSCRITS

Un actionnaire non inscrit est un actionnaire dont les actions sont immatriculées au nom d'un représentant, tel qu'un courtier en valeurs mobilières, ou d'un autre intermédiaire, plutôt qu'à son nom.

Les lois et les règlements sur les valeurs mobilières applicables exigent que le représentant d'un actionnaire non inscrit demande les instructions de vote de celui-ci avant l'Assemblée. L'actionnaire non inscrit recevra de la part de son représentant un formulaire d'instructions de vote à l'égard du nombre d'actions que ce dernier détient au nom de l'actionnaire. Le formulaire d'instructions de vote envoyé par le représentant contiendra des instructions relatives à la signature et au renvoi du document, qui devraient être lues et suivies soigneusement par l'actionnaire non inscrit pour s'assurer que les droits de vote afférents à ses actions soient exercés en conséquence à l'Assemblée.

L'actionnaire non inscrit qui ne pourra être présent à l'Assemblée mais qui souhaite que les droits de vote afférents à ses actions soient exercés en son nom par un Fondé de pouvoir doit par conséquent suivre les instructions de vote fournies par son représentant.

L'actionnaire non inscrit qui souhaite exercer les droits de vote afférents à ses actions en personne à l'Assemblée doit inscrire son propre nom dans l'espace prévu à cette fin sur le formulaire d'instructions de vote afin de se désigner comme Fondé de pouvoir et suivre les instructions de son représentant en ce qui concerne la signature et la transmission du document.

Si vous avez quelque question concernant les présentes, désirez une copie additionnelle de la Circulaire ou avez besoin d'aide afin de voter, nous vous invitons à contacter D.F. King Canada par téléphone au numéro sans frais 1 800 246-2916, si vous êtes en Amérique du Nord, ou au 1 201 806-7301, si vous êtes à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à demandes@dfking.com.

PROCÉDURES DE NOTIFICATION ET D'ACCÈS

La Société a opté pour l'emploi des règles sur les procédures de notification et d'accès adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières afin de réduire le volume de papier relatif aux documents qui sont distribués dans le cadre de l'Assemblée. Au lieu de recevoir la présente Circulaire, les actionnaires recevront l'Avis de convocation accompagné du formulaire de procuration ou d'instructions de vote, selon le cas, ainsi que des instructions leur permettant d'avoir accès en ligne aux documents de l'Assemblée. La Société transmettra l'Avis de convocation et le formulaire de procuration directement aux actionnaires inscrits. La Société acquittera les frais des intermédiaires qui livreront l'Avis de convocation, le formulaire d'instructions de vote et les autres documents de l'Assemblée requis par les actionnaires non-inscrits.

La présente Circulaire et les autres documents pertinents peuvent être consultés sur site Internet corporatif de la Société (<http://corpo.metro.ca/fr/relations-investisseurs/assemblee-actionnaires.html>) ou sur SEDAR (www.sedar.com).

Si vous désirez recevoir par la poste sans frais un exemplaire imprimé des documents de l'Assemblée, vous devez en faire la demande à D.F. King Canada par téléphone au numéro sans frais 1 800 246-2916, si vous êtes en Amérique du Nord, ou au 1 201 806-7301, si vous êtes à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à demandes@dfking.com.

Pour vous assurer de recevoir les documents avant l'échéance du délai prévu pour l'exercice du vote et la date de l'Assemblée, toutes les demandes doivent être reçues au plus tard le 18 janvier 2018 afin d'en assurer la réception en temps opportun. Si vous demandez de recevoir les documents, veuillez noter qu'aucun autre formulaire de procuration ou formulaire d'instructions de vote ne vous sera transmis. Veuillez conserver celui reçu avec l'Avis de convocation afin de voter.

Pour obtenir un exemplaire imprimé des documents après la date de l'Assemblée, nous vous invitons à contacter D.F. King Canada par téléphone au numéro sans frais 1 800 246-2916, si vous êtes en Amérique du Nord, ou au 1 201 806-7301, si vous êtes à l'extérieur de l'Amérique du Nord, ou par courriel à demandes@dfking.com.

3. TITRES COMPORTANT DROIT DE VOTE ET LEURS PRINCIPAUX PORTEURS

Les actions ordinaires (« Action(s) ») représentent la seule catégorie d'actions de la Société comportant des droits de vote à une assemblée générale des actionnaires. Chaque Action confère un (1) vote à son porteur. Chaque porteur d'Actions a droit, à une assemblée ou à toute reprise de celle-ci, à un (1) vote par Action immatriculée à son nom à la fermeture des bureaux, à la Date de clôture des registres.

Au 4 décembre 2017, il y avait 227 719 094 Actions de la Société émises et en circulation qui représentaient 100 % des votes rattachés à toutes les Actions de la Société.

À la connaissance des administrateurs et des dirigeants de la Société, la seule personne qui, au 4 décembre 2017, exerçait ou prétendait exercer un droit de propriété véritable, un contrôle ou une emprise sur plus de 10 % des Actions de la Société était :

Nom	Nombre approximatif d'Actions	Pourcentage approximatif des Actions
Fidelity Management & Research Company ⁽¹⁾	47 067 594	20,67 %

⁽¹⁾ Sur la foi des informations disponibles sur SEDAR (www.sedar.com) et SEDI (www.sedi.ca).

4. ÉTATS FINANCIERS

Les états financiers consolidés de la Société pour l'exercice terminé le 30 septembre 2017 et le rapport des auditeurs indépendants sur ces états seront déposés à l'Assemblée. Ces états financiers consolidés sont reproduits dans le rapport annuel 2017 de la Société (le « Rapport annuel ») qui a été posté aux actionnaires qui l'ont requis avec l'Avis de convocation. Le Rapport annuel est disponible sur SEDAR (www.sedar.com) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (<http://corpo.metro.ca/fr/relations-investisseurs/assemblee-actionnaires.html>).

5. ÉLECTION DES ADMINISTRATEURS

Les statuts de la Société prévoient un minimum de sept (7) et un maximum de 19 administrateurs; le nombre devant être établi de temps à autre par résolution du conseil d'administration de la Société (le « Conseil d'administration » ou le « Conseil »). Considérant qu'en vertu de la transaction projetée avec le Groupe Jean Coutu (PJC) inc. (« PJC »), telle que celle-ci est plus amplement décrite à la section « Faits saillants de l'exercice 2017 » à la page 29 de la présente Circulaire, PJC nommera deux (2) administrateurs au Conseil d'administration de la Société à la date effective de la transaction, le Conseil d'administration a décidé de fixer à 12 le nombre d'administrateurs pour l'élection à l'Assemblée. Lorsque les administrateurs nommés par PJC se joindront au Conseil, le nombre d'administrateurs sera augmenté à 14.

Le règlement intérieur de la Société prévoit que chaque administrateur est élu pour un terme d'un (1) an commençant à la date de l'assemblée annuelle des actionnaires à laquelle il est élu et se terminant à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires ou lors de l'élection de son successeur, à moins qu'il ne démissionne ou que son poste ne devienne vacant par suite de son décès, de sa destitution ou de toute autre cause.

Selon une politique de la Société, toute personne qui était administrateur de la Société en date du 30 janvier 2012 pourra, par la suite, présenter sa candidature à titre d'administrateur en autant que lors de son élection elle soit âgée de moins de 72 ans. Toute autre personne pourra présenter sa candidature à titre d'administrateur de la Société en autant que lors de son élection elle soit âgée de moins de 72 ans et qu'elle ait alors occupé le poste d'administrateur de la Société pendant moins de 15 ans.

POLITIQUE DE VOTE MAJORITAIRE Le Conseil d'administration a adopté une politique prévoyant qu'un candidat au poste d'administrateur qui reçoit plus d'« **ABSTENTION** » que de voix « **POUR** » dans le cadre de l'élection des administrateurs par les actionnaires lors d'une assemblée annuelle des actionnaires devra offrir sans délai de présenter sa démission au président du Conseil d'administration après ladite assemblée. Le comité de régie d'entreprise et de mise en candidature étudiera l'offre de démission présentée et recommandera au Conseil d'administration de l'accepter à moins de circonstances exceptionnelles. Le Conseil d'administration acceptera l'offre de démission, à moins de circonstances exceptionnelles, et annoncera sa décision par voie de communiqué de presse dans les 90 jours suivant l'assemblée des actionnaires, dont une copie sera envoyée à la Bourse de Toronto. L'administrateur qui offre de présenter sa démission ne doit pas prendre part aux réunions du Conseil d'administration ou d'un comité lors desquelles est discutée sa démission. Cette politique ne s'applique qu'en cas d'élection non contestée d'administrateurs. Une « élection non contestée d'administrateurs » signifie que le nombre de candidats aux postes d'administrateur est égal au nombre d'administrateurs devant être élus et qu'il n'y a pas de sollicitation de procurations appuyant d'autres candidatures que celles présentées par le Conseil d'administration. Sous réserve de restrictions qui pourraient être imposées par la loi, lorsque le Conseil d'administration accepte l'offre de démission d'un administrateur, le Conseil d'administration pourrait ne pourvoir au poste vacant qu'à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. Il pourrait aussi choisir de nommer un nouvel administrateur qui, à son avis, mérite la confiance des actionnaires. Il pourrait en outre décider de convoquer une assemblée des actionnaires et y présenter un candidat afin de pourvoir au poste vacant.

Le texte intégral de cette politique se retrouve sur le site Internet corporatif de la Société (www.corpo.metro.ca).

POLITIQUE SUR LES DIRECTORATS EXTERNES Le Conseil d'administration a adopté une politique limitant le nombre de directorats de ses administrateurs à un maximum de quatre (4) sociétés publiques, y compris la Société. De plus, pas plus de deux (2) administrateurs de la Société pourront siéger ensemble au conseil d'administration d'une autre société publique. Par conséquent, le


comité de régie d'entreprise et de mise en candidature de la Société prendra en considération les directorats externes des nouveaux candidats et ne pourra proposer une liste de candidats à l'élection par les actionnaires ayant pour résultat qu'il y ait plus de deux (2) administrateurs de la Société qui siègent ensemble au conseil d'administration d'une autre société publique. Tout administrateur de la Société devra obtenir l'approbation préalable du comité de régie d'entreprise et de mise en candidature avant de poser sa candidature à un poste d'administrateur d'une autre société publique.

CANDIDATS AU POSTE D'ADMINISTRATEUR Les candidats au poste d'administrateur sont les administrateurs qui siègent présentement au Conseil d'administration de la Société à l'exception de monsieur Michel Labonté qui compte tenu qu'il a atteint l'âge de la retraite obligatoire, ne se représente pas cette année à titre de candidat au poste d'administrateur.

Sauf indication contraire, les personnes désignées à titre de Fondé de pouvoir dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter « POUR » l'élection, comme administrateurs de la Société, des 12 candidats dont les noms figurent ci-dessous.

La direction de la Société ne prévoit pas que l'un ou l'autre des candidats soit incapable d'agir comme administrateur ou, pour quelque raison que ce soit, ne désire plus remplir cette fonction, mais si un tel cas se présentait pour quelque raison que ce soit avant l'élection, les personnes nommées à titre de Fondé de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint pourront voter pour un autre candidat de leur choix.

Les tableaux suivants décrivent les candidats au poste d'administrateur de la Société. Chaque candidat au poste d'administrateur de la Société exerce l'occupation principale indiquée vis-à-vis de son nom. L'expérience des candidats ainsi que leurs fonctions antérieures, le cas échéant, y sont décrites dans un bref résumé. Sont également mentionnés, les conseils des sociétés publiques au sein desquels les candidats siègent actuellement ainsi que les informations relatives à leur détention de titres de la Société. Aucun candidat au poste d'administrateur ne siège au conseil d'administration d'une même société publique qu'un autre candidat, à l'exception de madame Stephanie Coyles et de monsieur Réal Raymond qui siègent tous les deux au conseil d'administration de la Financière Sun Life inc.

 <p>Maryse Bertrand Ad. E. 58 ans Montréal, Québec Indépendante <u>Administratrice depuis :</u> 2015</p>	Principale fonction	Administratrice de sociétés
	Comité(s)	• Régie d'entreprise et de mise en candidature
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2017 (%) : 99,87	
	<p>Madame Bertrand est administratrice et présidente du comité de révision et de gouvernance et membre du comité des ressources humaines de la Banque Nationale du Canada. De 2016 à 2017, elle a été Conseillère stratégique et avocate-conseil chez Borden Ladner Gervais s.e.n.c.r.l. De 2009 à 2015, madame Bertrand a été vice-présidente, services immobiliers, services juridiques et avocate-conseil de Radio-Canada/CBC. Elle a fait carrière auparavant à titre d'avocate et associée en droit des affaires chez Davies Ward Philips & Vineberg s.e.n.c.r.l. entre 1981 et 2009. Elle détient un baccalauréat en droit civil de l'Université McGill et une maîtrise en gestion de risques de la New York University (Stern School of Business). Elle est également membre du Conseil des Gouverneurs, du comité des ressources humaines et du comité aviseur sur la responsabilité sociale de l'Université McGill. Elle a également présidé le conseil d'administration d'ARTV et a été administratrice et membre des comités de vérification, d'investissement et gestion des risques, des ressources humaines et de gouvernance et éthique de la Caisse de dépôt et placement du Québec. En 2007, Madame Bertrand a reçu la distinction d'Avocatus Emeritus (Ad.E.) du Barreau du Québec en reconnaissance de sa contribution exceptionnelle à la profession juridique.</p>	


INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

4 décembre 2017		2 décembre 2016		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 4 décembre 2017 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenion minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
1 800 ⁽³⁾	5 536	1 800 ⁽³⁾	4 174	1 362	295 641	3,48	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 4 décembre 2017 (40,30 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 30 septembre 2017 (85 000 \$).

⁽³⁾ Mme Maryse Bertrand détient aussi une emprise sur 6 870 Actions dont elle n'a pas la propriété véritable.


 <p>Stephanie Coyles 50 ans Toronto, Ontario Indépendante <u>Administratrice depuis :</u> 2015</p>	Principale fonction	Administratrice de sociétés
	Comité(s)	• Audit
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2017 (%) : 99,59	
	<p>Madame Coyles est administratrice et membre du comité d'audit et du comité d'examen des risques et révision de la Financière Sun Life inc. Elle a aussi été administratrice de Postmedia Network Inc. en 2016. Avant de devenir administratrice de sociétés, madame Coyles était membre de la haute direction et chef de la stratégie chez LoyaltyOne Co. de 2008 à 2012 et a fait carrière auparavant chez McKinsey & Company tout d'abord comme consultante en gestion puis par la suite, à titre d'associée oeuvrant pour des clients principalement dans le domaine des transformations numériques et du marketing aux consommateurs. Elle détient une maîtrise en administration publique de la Kennedy School of Government de l'Université Harvard et un baccalauréat en administration de l'Université Queen's. Elle est diplômée du programme de perfectionnement des administrateurs de l'Institut des administrateurs de Société (IAS).</p>	

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

4 décembre 2017		2 décembre 2016		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 4 décembre 2017 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenion minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
1 000	6 670	—	3 950	3 720	309 101	3,64	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 4 décembre 2017 (40,30 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 30 septembre 2017 (85 000 \$).


 <p>Marc DeSerres 64 ans Montréal, Québec Indépendant <u>Administrateur depuis :</u> 2002</p>	Principale fonction	Président de Omer DeSerres inc. (chaîne nationale de magasins de matériel artistique)
	Comité(s)	<ul style="list-style-type: none"> Régie d'entreprise et de mise en candidature Ressources humaines
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2017 (%) : 98,37	
	<p>Monsieur DeSerres est président de Omer DeSerres inc. depuis 1980. Il possède plus de 35 ans d'expérience dans le commerce de détail. Il détient un baccalauréat en administration de l'Université Concordia. De 1998 à 2012, monsieur DeSerres a été membre du conseil d'administration du Musée d'art contemporain de Montréal où il a agi à titre de président du conseil d'administration et membre du comité de régie d'entreprise et du comité d'audit de 2004 à 2012.</p>	

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

4 décembre 2017		2 décembre 2016		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 4 décembre 2017 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenition minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
14 427	40 805	14 427	38 775	2 030	2 225 850	26,19	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 4 décembre 2017 (40,30 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 30 septembre 2017 (85 000 \$).


 <p>Claude Dussault 63 ans Québec, Québec Indépendant <u>Administrateur depuis :</u> 2005</p>	Principale fonction	Président de Placements ACVA inc. (société de gestion de portefeuille)
	Comité(s)	<ul style="list-style-type: none"> Ressources humaines (président)
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2017 (%) : 99,40	
	<p>Monsieur Dussault est président de Placements ACVA inc., une société de gestion de portefeuille privée. Monsieur Dussault est également président du conseil d'administration de Intact Corporation Financière depuis le 1^{er} janvier 2008. Il est aussi fiduciaire et membre du comité d'audit et du comité de la rémunération du Fonds de placement immobilier Cominar. Il a également occupé divers postes de direction au sein du Groupe ING pendant plus de 20 ans dont celui de président et chef de la direction de ING Canada inc. (maintenant Intact Corporation Financière). Monsieur Dussault est actuaire et est Fellow de l'Institut canadien des actuaires et de la Casualty Actuarial Society. Il détient un baccalauréat en sciences actuarielles de l'Université Laval et a également participé au Advanced Executive Education Program de la Wharton School of Business.</p>	

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

4 décembre 2017		2 décembre 2016		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 4 décembre 2017 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenition minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
12 000	35 772	12 000	33 914	1 858	1 925 212	22,65	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 4 décembre 2017 (40,30 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 30 septembre 2017 (85 000 \$).


 <p>Russell Goodman FCPA, FCA 64 ans Lac-Tremblant-Nord, Québec Indépendant <u>Administrateur depuis :</u> 2012</p>	Principale fonction	Administrateur de sociétés
	Comité(s)	<ul style="list-style-type: none"> Audit Régie d'entreprise et de mise en candidature
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2017 (%) : 99,77	
	<p>Monsieur Goodman est administrateur, président du comité d'audit et finance et membre du comité des ressources humaines et de la rémunération de Les Vêtements de Sport Gildan inc. Il est aussi administrateur et président du comité d'audit de Northland Power inc. et membre de son comité de la rémunération et de nomination. Il a fait carrière chez PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. jusqu'à sa retraite en 2011. De 1998 à 2011, il a occupé des postes d'associé directeur pour plusieurs unités commerciales au Canada et pour les Amériques et a occupé des postes de leadership international dans les secteurs des services et de l'industrie du transport. Monsieur Goodman est un comptable professionnel agréé. Il est diplômé de l'Université McGill en administration, est Fellow de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec et est récipiendaire de la médaille du Souverain pour les bénévoles du Gouverneur Général du Canada. Il est diplômé du programme de perfectionnement des administrateurs de l'Institut des administrateurs de Société (IAS).</p>	

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

4 décembre 2017		2 décembre 2016		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 4 décembre 2017 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenion minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
8 100	8 179	8 100	7 322	857	656 044	7,72	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 4 décembre 2017 (40,30 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 30 septembre 2017 (85 000 \$).


 <p>Marc Guay 59 ans Oakville, Ontario Indépendant <u>Administrateur depuis :</u> 2016</p>	Principale fonction	Administrateur de sociétés
	Comité(s)	<ul style="list-style-type: none"> Régie d'entreprise et de mise en candidature
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2017 (%) : 99,88	
	<p>Monsieur Guay a pris sa retraite de PepsiCo Canada Aliments inc. en août 2015 après y avoir travaillé pendant 29 ans. Il a notamment occupé les fonctions de président de PepsiCo Canada Aliments inc. de 2008 jusqu'en 2015 et de président de Frito Lay Canada inc. de 2001 à 2008. Il détient un baccalauréat en administration de l'École des Hautes Études Commerciales (Université de Montréal) et a complété le Advanced Executive Program de la Kellogg School of Business à la Northwestern University (Chicago). Il est diplômé du programme de perfectionnement des administrateurs de l'Institut des administrateurs de Société (IAS).</p>	

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

4 décembre 2017		2 décembre 2016		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 4 décembre 2017 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenion minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
3 350	3 296	3 350	1 210	2 086	267 834	3,15	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 4 décembre 2017 (40,30 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 30 septembre 2017 (85 000 \$).


 <p>Christian W.E. Haub 53 ans Greenwich, Connecticut États-Unis d'Amérique Indépendant <u>Administrateur depuis :</u> 2006</p>	Principale fonction	Co-Chef de la direction de The Tengelmann Group (commerce de détail)
	Comité(s)	• Ressources humaines
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2017 (%) : 99,23	
	<p>Monsieur Haub est co-chef de la direction de The Tengelmann Group (« Tengelmann »), une importante société allemande œuvrant dans le commerce de détail et à ce titre, il dirige les activités de cette entreprise en Amérique du Nord. De 1991 à 2012, il a occupé différents postes de haute direction dont celui de président du conseil d'administration au sein de The Great Atlantic & Pacific Tea Company, Inc., une filiale de Tengelmann, jusqu'à sa disposition en 2012. Il détient une maîtrise en sciences économiques et sociales de l'Université d'économie et d'administration des affaires d'Autriche.</p>	

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

4 décembre 2017		2 décembre 2016		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 4 décembre 2017 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenition minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
13 500	49 510	13 500	46 246	3 264	2 539 303	29,87	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 4 décembre 2017 (40,30 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 30 septembre 2017 (85 000 \$).


 <p>Eric R. La Flèche 55 ans Ville Mont-Royal, Québec Non Indépendant <u>Administrateur depuis :</u> 2008</p>	Principale fonction	Président et chef de la direction de la Société
	Comité(s)	S/O
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2017 (%) : 99,76	
	<p>Monsieur La Flèche est président et chef de la direction de la Société depuis avril 2008. À l'emploi de la Société depuis 1991, il a occupé plusieurs postes de direction, notamment celui de vice-président exécutif et chef de l'exploitation de 2005 à 2008. Monsieur La Flèche détient une maîtrise en administration des affaires de Harvard Business School et une licence en droit civil de l'Université d'Ottawa. Il est administrateur et membre du comité d'évaluation des risques de la Banque de Montréal. Monsieur La Flèche est impliqué auprès de plusieurs organismes caritatifs, notamment Centraide du Grand Montréal.</p>	

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

4 décembre 2017		2 décembre 2016		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 4 décembre 2017 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenition minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
255 778	—	251 778	—	4 000	10 307 853	—	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 4 décembre 2017 (40,30 \$).

⁽²⁾ Voir la rubrique « Détenition minimale d'actions et d'UAR par les hauts dirigeants visés » à la page 28 de la présente Circulaire.


 <p>Christine Magee C.M. 58 ans Oakville, Ontario Indépendante <u>Administratrice depuis :</u> 2016</p>	Principale fonction	Co-fondatrice et co-présidente du conseil d'administration de Sleep Country Canada Holdings Inc.
	Comité(s)	<ul style="list-style-type: none"> Audit
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2017 (%) : 93,54	
	<p>Madame Magee est co-fondatrice et co-présidente du conseil d'administration de Sleep Country Canada Holdings Inc. et en a été la présidente de 1994 à 2014. Elle a été administratrice et présidente du comité d'audit et du comité de régie d'entreprise ainsi que membre du comité de la rémunération de Sirius XM Canada Holdings inc. de 2014 à 2016. Elle siège aussi au conseil d'administration de plusieurs organismes à but non lucratif. Auparavant, Mme Magee a siégé au conseil d'administration de Corporation Cott de 2004 à 2008 et des Restaurants McDonald's du Canada limitée de 1999 à 2004. Elle est titulaire d'un diplôme spécialisé en administration des affaires (avec distinction) de l'Université Western Ontario.</p>	

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

4 décembre 2017		2 décembre 2016		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 4 décembre 2017 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenition minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
—	4 084	—	1 402	2 682	164 585	1,94	26-01-2019

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 4 décembre 2017 (40,30 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 30 septembre 2017 (85 000 \$).


 <p>Marie-José Nadeau Ad. E., C.M. 64 ans Montréal, Québec Indépendante <u>Administratrice depuis :</u> 2000</p>	Principale fonction	Administratrice de sociétés
	Comité(s)	<ul style="list-style-type: none"> Régie d'entreprise et de mise en candidature (présidente) Ressources humaines
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2017 (%) : 97,48	
	<p>Madame Nadeau est présidente honoraire du Conseil mondial de l'énergie, une organisation internationale qu'elle a présidée de 2013 à 2016. Elle a été membre de la haute direction d'Hydro-Québec de 1993 à 2015 à titre de vice-présidente exécutive, affaires corporatives et secrétaire générale et elle possède une vaste expérience dans les domaines stratégiques d'une grande entreprise. Madame Nadeau est administratrice et membre du comité d'audit et du comité de la stratégie, des investissements et des technologies de la société publique française Groupe ENGIE. Elle est également membre du Advisory Council de Electric Power Research Institute des États-Unis. Madame Nadeau est avocate et détient une maîtrise en droit public de l'Université d'Ottawa. En 2009, Madame Nadeau a reçu la distinction d'Avocatus Emeritus (Ad.E.) du Barreau du Québec en reconnaissance de sa contribution exceptionnelle à la profession juridique.</p>	

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

4 décembre 2017		2 décembre 2016		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 4 décembre 2017 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détenition minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
14 661	35 504	14 661	34 231	1 273	2 021 650	23,78	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 4 décembre 2017 (40,30 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 30 septembre 2017 (85 000 \$).


 <p>Réal Raymond 67 ans Montréal, Québec Indépendant <u>Administrateur depuis :</u> 2008</p>	Principale fonction	Président du Conseil d'administration de la Société
	Comité(s)	S/O
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2017 (%) : 99,72	
<p>Monsieur Raymond est président du Conseil d'administration de la Société depuis janvier 2015 et a été administrateur principal de la Société de 2010 à 2015. Il a fait carrière à la Banque Nationale du Canada, dont il a été le président et chef de la direction, de mars 2002 à mai 2007. Il détient un certificat en administration de l'Université Laval et détient une maîtrise en administration des affaires de l'Université du Québec à Montréal ainsi qu'un diplôme de l'Institut des Banquiers Canadiens. Il a été administrateur et président du conseil de Héroux-Devtek inc. ainsi que membre du comité des ressources humaines et du comité de gouvernance jusqu'en août 2017. Il siège également au conseil d'administration de la Financière Sun Life inc. où il est également membre du comité d'audit de même que du comité de la gouvernance, des nominations et des placements.</p>		

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

4 décembre 2017		2 décembre 2016		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 4 décembre 2017 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détention minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
18 000	32 715	18 000	29 356	3 359	2 043 815	8,18	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 4 décembre 2017 (40,30 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 30 septembre 2017 (250 000 \$).

 <p>Line Rivard 58 ans Montréal, Québec Indépendante <u>Administratrice depuis :</u> 2014</p>	Principale fonction	Administratrice de sociétés
	Comité(s)	• Audit
	Résultat des votes en faveur de l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2017 (%) : 99,87	
<p>Madame Rivard siège au conseil d'administration de Ivanhoé Cambridge inc. où elle est aussi présidente du comité des investissements, membre du comité des ressources humaines et membre du comité d'audit. De 1989 à 2009, elle a occupé diverses fonctions auprès de BMO Marché des Capitaux dont celle de vice-présidente et directrice générale, services aux sociétés – Montréal de 1997 à 2009. De février 2014 à 2015, elle a agi à titre de Conseillère spéciale du Gouverneur de la Banque du Canada. Elle détient une maîtrise en administration des affaires de l'Université Concordia et est diplômée du programme de perfectionnement des administrateurs de l'Institut des administrateurs de Société (IAS).</p>		

INFORMATIONS RELATIVES À LA DÉTENTION DE TITRES

4 décembre 2017		2 décembre 2016		Variation nette totale (#)	Valeur à risque totale au 4 décembre 2017 (\$) ⁽¹⁾	Valeur à risque exprimée en multiple de la rémunération forfaitaire annuelle de base ⁽²⁾	Détention minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Actions	UAD	Actions	UAD				
900	11 068	900	8 281	2 787	482 310	5,67	✓

⁽¹⁾ La valeur à risque totale est calculée en utilisant le cours de clôture au 4 décembre 2017 (40,30 \$).

⁽²⁾ Calculée en fonction de la rémunération forfaitaire annuelle de base en vigueur au 30 septembre 2017 (85 000 \$).

GRILLE DES COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCES DES CANDIDATS AU POSTE D'ADMINISTRATEUR Une grille des compétences et expériences des candidats au poste d'administrateur de la Société se trouve ci-après.

Nom des administrateurs actuels	Compétences et expériences											
	M. Bertrand	S. Coyles	M. De Serres	C. Dussault	R. Goodman	M. Guay	C. W. E. Haub	E. R. La Flèche	C. Magee	M.-J. Nadeau	R. Raymond	L. Rivard
Indépendance	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	√
Homme / Femme	F	F	H	H	H	H	H	H	F	F	H	F
Chef d'entreprise / membre de la haute direction d'une société publique ou privée	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Expérience actuelle ou antérieure à titre d'administrateur de société publique	√	√	√	√	√		√	√	√	√	√	√
Expert financier				√	√				√		√	√
Grande entreprise	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√
Immobilier	√		√		√		√	√	√			√
Juridique	√							√		√		
Secteur de l'alimentation		√				√	√	√				
Autre commerce de détail / Marketing	√	√	√	√		√	√		√			√
Ressources humaines / Rémunération	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Technologies de l'information		√	√	√								
Chaîne d'approvisionnement		√	√			√	√	√	√			
Responsabilité sociale et environnementale	√					√		√	√	√	√	

Des informations supplémentaires sur les candidats aux postes d'administrateur ayant occupé ou occupant un poste dans d'autres sociétés se retrouvent dans la rubrique intitulée « Administrateurs et dirigeants » de la notice annuelle 2017 de la Société (la « Notice annuelle »). La Notice annuelle est disponible sur SEDAR (www.sedar.com) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (www.corpo.metro.ca).

6. NOMINATION DES AUDITEURS

Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L., comptables professionnels agréés, (les « Auditeurs ») ont été nommés initialement à titre d'auditeurs de la Société le 27 janvier 1998, date depuis laquelle ils occupent cette fonction. Le comité d'audit a examiné la qualité du travail des Auditeurs et s'en est déclaré satisfait. La Société recommande la nomination de Ernst & Young s.r.l./S.E.N.C.R.L. à titre d'auditeurs de la Société. **À moins d'indication contraire, les personnes désignées à titre de Fondé de pouvoir dans le formulaire de procuration ou d'instructions de vote ci-joint ont l'intention de voter « POUR » leur nomination à titre d'auditeurs de la Société lors de l'Assemblée.**

INDÉPENDANCE DES AUDITEURS

Pour l'exercice financier 2017, le comité d'audit de la Société a obtenu des Auditeurs une confirmation écrite de leur indépendance et de leur objectivité par rapport à la Société, au sens du code de déontologie de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec.

HONORAIRES POUR LES SERVICES DES AUDITEURS

Pour les exercices terminés le 30 septembre 2017 et le 24 septembre 2016, les honoraires suivants ont été facturés par les Auditeurs pour les services d'audit, les services liés à l'audit, les services fiscaux et les autres services fournis par les Auditeurs :

	2017	2016
Honoraires de l'audit	1 723 656 \$	1 660 115 \$
Honoraires pour services liés à l'audit	262 929 \$	343 299 \$
Honoraires pour services fiscaux	585 322 \$	340 866 \$
Autres honoraires	—	—

Les honoraires pour services liés à l'audit sont principalement des honoraires relatifs à des consultations comptables liées à des questions portant sur la comptabilité ou sur la présentation de l'information financière qui ne sont pas classées comme des « services d'audit », sur l'audit des états financiers des régimes de retraite et sur l'exécution de tests informatiques sur les contrôles internes pour la direction.

Les honoraires pour services fiscaux sont principalement des honoraires pour de l'assistance relative aux éléments fiscaux réglementaires qui traitent de déclarations de revenus fédérale et provinciale, de déclarations de taxes de vente et d'accise, des honoraires relatifs à de la consultation en regard de l'incidence de certaines opérations précises en fiscalité, douanes ou taxes de vente ainsi que de l'assistance relative aux audits fiscaux des gouvernements concernant l'impôt fédéral et provincial, la taxe de vente, les douanes et les retenues à la source.

7. VOTE CONSULTATIF SUR LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS

Le Conseil d'administration de la Société a approuvé une politique relative au vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants. Le vote consultatif sur la rémunération a pour objectif de permettre aux actionnaires de se prononcer, lors de l'Assemblée, sur l'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants, laquelle information est divulguée sous la rubrique « Rémunération de la haute direction » se trouvant aux pages 20 à 46 de la présente Circulaire. L'approche de la Société en matière de rémunération des hauts dirigeants a été approuvée par 97,11 % des votes lors de l'assemblée générale annuelle des actionnaires de l'année dernière.

À l'Assemblée, les actionnaires seront appelés à voter sur la résolution consultative suivante :

« IL EST RÉSOLU, à titre consultatif et sans que ne soient diminués le rôle et les responsabilités du Conseil d'administration, que les actionnaires acceptent l'approche en matière de rémunération des hauts dirigeants qui est énoncée dans la Circulaire de sollicitation de procurations de la direction transmise en vue de l'assemblée annuelle des actionnaires de la Société de 2018. »

Le vote étant consultatif, il ne liera pas les membres du Conseil d'administration. Toutefois, le Conseil d'administration prendra en considération le résultat du vote lors de la révision et de l'approbation des politiques et des décisions en matière de rémunération des hauts dirigeants.

De plus amples renseignements sur la rémunération de la haute direction de la Société se retrouvent dans la rubrique « Rémunération de la haute direction » aux pages 20 à 46 de la présente Circulaire.

Le Conseil d'administration et la direction recommandent aux actionnaires de voter « **POUR** » l'approbation de ladite résolution.

À moins d'indication contraire, les personnes désignées à titre de Fondé de pouvoir dans le formulaire de procuration ci-joint ou dans le formulaire d'instructions de vote ont l'intention de voter « POUR » l'approbation de la résolution portant sur le vote consultatif sur la rémunération des hauts dirigeants. Il est à noter que pour être adoptée, cette proposition requiert le vote d'une majorité simple des voix exprimées.

8. PROPOSITION D'UN ACTIONNAIRE

L'Annexe A jointe à la présente Circulaire comporte une (1) proposition d'un actionnaire qui, après discussion avec l'actionnaire qui l'a déposée, ne sera pas soumise au vote à l'Assemblée.

9. LE CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES COMITÉS

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION Le Conseil d'administration a adopté un mandat dans lequel il décrit son rôle. Le texte du mandat du Conseil d'administration se retrouve à l'Annexe B de la présente Circulaire.

DESCRIPTION DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DE LEUR MANDAT Il existe présentement trois (3) comités permanents du Conseil d'administration, soit le comité des ressources humaines, le comité d'audit et le comité de régie d'entreprise et de mise en candidature.

Le comité des ressources humaines est composé de cinq (5) membres, tous des administrateurs indépendants. Le comité s'est réuni quatre (4) fois durant l'exercice financier 2017. Le texte du mandat du comité des ressources humaines se retrouve à l'Annexe C de la présente Circulaire. La composition du comité est décrite dans la rubrique intitulée « Composition du comité des ressources humaines, compétences et expérience de ses membres » se trouvant à la page 20 de la présente Circulaire.

Le comité d'audit est composé de cinq (5) membres, tous des administrateurs indépendants. Le comité s'est réuni cinq (5) fois durant l'exercice financier 2017. Le texte du mandat du comité d'audit se retrouve à l'Annexe D de la présente Circulaire. La composition du comité est décrite dans la rubrique intitulée « Informations à propos du comité d'audit » se trouvant à la page 15 de la présente Circulaire.

Le comité de régie d'entreprise et de mise en candidature (le « Comité de régie ») est composé de cinq (5) membres, tous des administrateurs indépendants. Le comité s'est réuni six (6) fois durant l'exercice financier 2017. Le texte du mandat du Comité de régie se retrouve à l'Annexe E de la présente Circulaire.

PARTICIPATION AUX RÉUNIONS DU CONSEIL ET AUX RÉUNIONS DES COMITÉS Le tableau ci-après indique le nombre de réunions du Conseil d'administration et de ses comités permanents tenues durant l'exercice financier terminé le 30 septembre 2017 ainsi que la participation des administrateurs à ces réunions. Il indique également pour chaque administrateur les comités dont il est membre et, le cas échéant, les fonctions particulières qu'il exerce.

RÉUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION ET DES COMITÉS

Conseil			7
Comité d'audit (C.A.)			5
Comité des ressources humaines (C.R.H.)			4
Comité de régie (C.R.)			6
Administrateur	Participation aux réunions du conseil	Comités	Participation aux réunions des comités
Maryse Bertrand	7 sur 7	C.R.	5 sur 6
Stephanie Coyles	7 sur 7	C.A.	5 sur 5
Marc DeSerres	7 sur 7	C.R.	6 sur 6
		C.R.H.	4 sur 4
Claude Dussault	6 sur 7	C.R.H. (président)	4 sur 4
Serge Ferland ⁽¹⁾	3 sur 3	—	—
Russell Goodman	7 sur 7	C.A.	5 sur 5
		C.R.	6 sur 6
Marc Guay	7 sur 7	C.R.	6 sur 6
Christian W.E. Haub	7 sur 7	C.R.H.	4 sur 4
Michel Labonté	7 sur 7	C.A. (président)	5 sur 5
		C.R.H.	4 sur 4
Eric R. La Flèche	7 sur 7	—	—
Christine Magee	7 sur 7	C.A.	5 sur 5
Marie-José Nadeau	6 sur 7	C.R. (présidente)	6 sur 6
		C.R.H.	4 sur 4
Réal Raymond	7 sur 7	—	—
Line Rivard	7 sur 7	C.A.	5 sur 5
Taux global de participation	98 %		99 %

⁽¹⁾ M. Serge Ferland a cessé d'être membre du Conseil d'administration le 24 janvier 2017.

INFORMATIONS À PROPOS DU COMITÉ D'AUDIT

MANDAT DU COMITÉ D'AUDIT Le mandat du comité d'audit, approuvé par le Conseil d'administration, est joint à l'Annexe D de la présente Circulaire.

COMPOSITION DU COMITÉ D'AUDIT, FORMATION ET EXPÉRIENCE DE SES MEMBRES Le comité d'audit était composé, à la fin de l'exercice financier 2017, des administrateurs indépendants suivants : Stephanie Coyles, Christine Magee, Line Rivard, Russell Goodman et Michel Labonté (président).

Chacun des membres actuels possède une formation et une expérience pertinentes à l'exercice de ses fonctions au comité d'audit. Monsieur Labonté a agi comme vice-président finances d'Hydro-Québec puis, comme chef de la direction financière de la Banque Nationale du Canada pendant une période de 15 ans. Monsieur Labonté est également président du comité d'audit d'Otéra Capital inc., une filiale de la Caisse de dépôt et placement du Québec, et il a été membre et président du comité d'audit de Manac inc. Madame Coyles a acquis son expérience alors qu'elle agissait à titre de vice-présidente principale et chef de la direction stratégique de LoyaltyOne Co. qui rapportait ses résultats selon les Normes internationales d'informations financières (« IFRS »). Elle est aussi membre du comité d'audit de la Financière Sun Life inc. Madame Magee a co-fondé et présidé pendant plus de dix (10) ans Sleep Country Canada Holding inc. Elle a été membre du conseil d'administration et présidente du comité d'audit de Sirius XM Canada Holdings inc. de 2014 à 2016. Elle a aussi été membre des comités d'audit de Cott Corporation et des Restaurants McDonald's du Canada limitée. Pendant plus de 20 ans, madame Rivard a occupé diverses fonctions auprès de BMO Marché des Capitaux dont celle de vice-présidente et directrice générale, services aux sociétés - Montréal. Madame Rivard siège également au conseil d'administration de Ivanhoé Cambridge inc. et est présidente de son comité d'investissement ainsi que membre de son comité d'audit. Elle a aussi agi à titre de Conseillère spéciale du Gouverneur de la Banque du Canada. Monsieur Goodman est un comptable professionnel agréé qui a acquis son expérience en agissant à titre d'associé de PricewaterhouseCoopers s.r.l./s.e.n.c.r.l. pendant une période de 24 ans. Monsieur Goodman est également administrateur et président du comité d'audit de Les Vêtements de Sport Gildan inc. et de Northland Power inc. Il a aussi été administrateur et président du comité d'audit de Whistler Blackcomb Holdings Inc. Tous les membres du comité d'audit possèdent les compétences et expériences financières requises.

POLITIQUES ET PROCÉDURES D'APPROBATION PRÉALABLE Le comité d'audit a approuvé la « Politique concernant l'approbation préalable des services d'audit et des services autres que d'audit » dont les principales composantes sont décrites ci-dessous.

Les Auditeurs sont nommés pour l'audit des états financiers consolidés annuels de la Société. Les Auditeurs peuvent aussi être mandatés pour des services liés à l'audit, des services de fiscalité et des services autres que ceux qui sont liés à l'audit, seulement si ces services ne soulèvent pas de difficulté au chapitre de leur indépendance.

Le comité d'audit, qui examine notamment la qualité du travail des Auditeurs, doit approuver au préalable tous les services que les Auditeurs de la Société pourraient rendre à la Société et à ses filiales. Sur une base annuelle, ledit comité examine et approuve au préalable le détail des services pouvant être fournis par les Auditeurs et les niveaux d'honoraires afférents. Tout type de services qui n'a pas déjà reçu l'approbation de ce comité doit être spécifiquement approuvé par le comité au préalable s'il doit être fourni par les Auditeurs. Il en est de même si le service offert dépasse le niveau d'honoraires approuvé au préalable. Le comité d'audit a délégué à son président le pouvoir d'approuver au préalable les services n'ayant pas déjà été approuvés spécifiquement. Toutefois, le président du comité doit communiquer à la prochaine assemblée du comité toute décision d'approbation.

Sur une base trimestrielle, le comité d'audit examine l'état des approbations préalables de tout service autre que les services d'audit que les Auditeurs ont été sollicités de fournir ou qu'ils pourraient être sollicités de fournir au cours du prochain trimestre.

POLITIQUE CONCERNANT LES PLAINTES RELATIVES À LA COMPTABILITÉ, AUX CONTRÔLES OU À L'AUDIT Le comité d'audit a approuvé une politique permettant à quiconque, y compris les salariés de la Société, sous le couvert de l'anonymat, de porter plainte à propos de la comptabilité, des contrôles comptables ou de l'audit de la Société. Toute plainte reçue conformément à la politique sera acheminée directement au Directeur principal, audit interne qui sera chargé d'analyser la plainte et au besoin de procéder à une enquête. Le comité sera informé à chacune de ses assemblées des plaintes reçues, des résultats de l'enquête et, s'il y a lieu, des correctifs à mettre en place ou encore du fait qu'il n'y a eu aucune plainte déposée.

Le texte intégral de la politique de plaintes de la Société se retrouve sur le site Internet corporatif de la Société (www.corpo.metro.ca).

POLITIQUE CONCERNANT L'EMBAUCHE D'ASSOCIÉS OU DE SALARIÉS DES AUDITEURS Le comité d'audit a approuvé une politique relative à l'embauche par la Société de certains candidats à un poste stratégique. Cette politique vise tout associé, salarié ou ancien associé ou salarié des auditeurs actuels ou anciens de la Société qui postule pour un poste permettant à son titulaire d'exercer un pouvoir décisionnel ou d'influencer de façon significative le processus de décision en ce qui concerne la présentation de

l'information financière ou l'audit. Notamment, ce candidat ne devra pas avoir été impliqué dans l'audit des états financiers de la Société au cours des 12 mois précédant la date d'embauche et de plus, l'embauche éventuelle de ce candidat ne devra pas nuire à l'indépendance des Auditeurs.

EXAMEN DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL DES AUDITEURS Le comité d'audit a examiné les qualifications, la performance et l'indépendance des Auditeurs et a reçu confirmation que les Auditeurs sont inscrits auprès du Conseil canadien sur la reddition de comptes en tant que participant en règle. Le comité d'audit examine à chaque année la qualité du travail des Auditeurs afin de formuler une recommandation éclairée à l'égard de la nomination du cabinet d'audit qui occupera le poste d'auditeurs externes de la Société.

GESTION DES RISQUES La direction identifie les principaux risques auxquels la Société est exposée. Elle détermine également les mesures adéquates afin de gérer ces risques de manière proactive. Le service d'audit interne a le mandat d'auditer tous les risques d'affaires selon un plan triennal. Ainsi, à tous les trois (3) ans, chaque secteur fait l'objet d'un audit pour s'assurer que des contrôles ont été mis en place afin de pallier les risques d'affaires liés à son domaine d'activité.

La majorité des risques identifiés font partie des catégories suivantes : les risques opérationnels, les risques juridiques, les risques financiers, les risques liés à la réputation, les risques technologiques et les risques liés à la sécurité.

Un des objectifs du comité d'audit est de passer en revue les risques importants identifiés par la direction et d'examiner l'efficacité des mesures prises afin de gérer ces risques. Le comité d'audit s'acquitte de cette tâche en recevant régulièrement du Service de l'audit interne des évaluations des risques pouvant affecter les différents secteurs de la Société. Ces évaluations contiennent une description des risques importants susceptibles d'affecter le secteur en cause ainsi que les mesures mises de l'avant pour gérer ces risques. De plus, au moins une fois par année, le comité d'audit reçoit le compte rendu du comité directeur de prévention et de gestion de risques. Le comité d'audit fait rapport régulièrement au Conseil d'administration de la Société quant à la gestion des risques. Le Conseil d'administration reçoit également des rapports de la direction quant aux risques importants pouvant affecter la Société. Périodiquement, le comité d'audit reçoit une présentation des risques les plus importants affectant la Société et les mesures mises de l'avant pour gérer ces risques. Une présentation semblable est faite au Conseil d'administration au moins une fois par année.

Le Conseil d'administration et le comité des ressources humaines passent également en revue l'identification et la gestion des risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération, ainsi que la divulgation à cet effet. Plus d'informations sur les risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération se retrouvent dans la rubrique « Risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération », à la page 22 de la présente Circulaire.

Des informations supplémentaires sur la gestion des risques se trouvent à la rubrique intitulée « Gestion des risques » du rapport de gestion faisant partie du Rapport annuel. Le Rapport annuel est disponible sur SEDAR (www.sedar.com) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (www.corpo.metro.ca).

PLANIFICATION STRATÉGIQUE Conformément au mandat du Conseil d'administration, lequel se retrouve à l'Annexe B de la présente Circulaire, le Conseil d'administration adopte annuellement un processus de planification stratégique pour la Société et ses filiales. À cet effet, le président et chef de la direction ainsi que la haute direction de la Société préparent et soumettent annuellement au Conseil d'administration un plan stratégique pour discussion et approbation. Le processus de planification stratégique inclut notamment : la création d'un plan stratégique pour une certaine période, l'établissement des objectifs corporatifs financiers, la détermination des plans d'affaires annuels et la révision des progrès et de la performance relativement à l'atteinte du plan stratégique.

La haute direction fait rapport rapidement au Conseil d'administration quant à tout nouveau développement pouvant avoir un impact stratégique important. Ceci permet au Conseil d'administration d'assurer une supervision globale de l'évolution du plan stratégique et d'approuver toute nouvelle mesure stratégique proposée par la haute direction. L'efficacité de ce processus a d'ailleurs mené à la Transaction envisagée entre la Société et PJC annoncée le 2 octobre 2017, laquelle est plus amplement décrite à la rubrique « Faits saillants de l'exercice financier 2017 » à la page 29 de la présente Circulaire.

10. RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS

Seuls les administrateurs qui ne sont pas des employés de la Société sont rémunérés pour agir à titre de membre du Conseil d'administration et de membre de tout comité du Conseil d'administration.

Le Conseil d'administration a comme politique d'offrir aux administrateurs une rémunération concurrentielle. À cette fin, le Conseil d'administration compare à chaque année la rémunération des administrateurs de la Société avec celle des administrateurs des sociétés publiques canadiennes faisant partie du même groupe de référence que celui utilisé par la Société dans la détermination de la rémunération de la haute direction. Pour plus d'information sur ce groupe de référence, y compris les critères sur lesquels s'est fondée la Société dans le choix des sociétés qui le compose, veuillez vous référer à la section intitulée « Groupe de référence » à la page 23

de la présente Circulaire.

La rémunération des administrateurs est composée des éléments suivants :

- la rémunération forfaitaire annuelle de base des administrateurs est de 85 000 \$;
- les jetons de présence pour le Conseil d'administration et les comités sont de 1 750 \$ lorsque l'assemblée a lieu en personne et la moitié de ce tarif si l'assemblée a lieu par téléphone;
- la rémunération forfaitaire annuelle des présidents de comité, autres que le président du comité d'audit, est de 7 500 \$ et celle du président du comité d'audit est de 15 000 \$; et
- la rémunération forfaitaire annuelle des membres des comités, autres que les membres du comité d'audit, est de 2 500 \$ et celle des membres du comité d'audit est de 5 000 \$.

À titre de président du Conseil d'administration, M. Raymond reçoit des honoraires annuels de 250 000 \$.

Le Comité de régie a de nouveau revu cette année la rémunération des administrateurs afin de déterminer si elle était toujours appropriée. Le Comité de régie a recommandé de ne pas effectuer de changement à la rémunération des administrateurs. Le Conseil d'administration a entériné cette recommandation.

Afin de mieux harmoniser les intérêts des administrateurs avec ceux des actionnaires, la Société a établi des lignes directrices quant au mode de rémunération des administrateurs non-employés de même qu'à propos de leur détention minimale de titres de la Société. Jusqu'à ce que chaque administrateur détienne trois (3) fois sa rémunération forfaitaire annuelle de base en unités d'action différées (« UAD ») et/ou en Actions, ce qui constitue l'exigence de détention minimale d'Actions pour les administrateurs, chaque administrateur doit recevoir en UAD uniquement sa rémunération forfaitaire annuelle de base ou, à son choix, la totalité de sa rémunération. Chaque administrateur a trois (3) ans afin de se conformer à l'exigence de détention minimale d'Actions. Par la suite, chaque administrateur continuera de recevoir au moins 25 % de sa rémunération totale en UAD.

Les principales modalités du régime d'unités d'actions différées (le « Régime d'UAD ») sont les suivantes :

- le Régime d'UAD de la Société est entré en vigueur le 1^{er} février 2004;
- chaque administrateur qui adhère au Régime d'UAD a un compte à son nom dans lequel les UAD sont créditées et détenues jusqu'à ce qu'il cesse d'être administrateur de la Société. Le nombre d'UAD créditées au compte est calculé en divisant le montant de la rémunération éligible par la moyenne du cours de clôture d'une Action de la Société à la Bourse de Toronto pour les cinq (5) jours de négociation précédant la date du crédit;
- les détenteurs d'UAD se voient créditer des UAD additionnelles d'une valeur égale à celle des dividendes versés sur les Actions de la Société;
- les UAD ne peuvent être rachetées qu'à compter du moment où leur détenteur cesse d'être un administrateur pour quelque motif que ce soit (la « Date de cessation »);
- à compter de la Date de cessation, l'administrateur dont les fonctions ont cessé peut demander le rachat de toutes les UAD inscrites à son compte en expédiant un avis écrit au plus tard le 1^{er} décembre de l'année civile suivant l'année de la Date de cessation qui lui est applicable (l'« Avis »). La Société lui paie alors un montant forfaitaire en espèces équivalant au nombre de toutes les UAD inscrites à son compte à la date de réception de l'Avis (la « Date de rachat ») multiplié par la valeur des UAD à la Date de rachat moins les retenues d'impôt. La valeur de chaque UAD à la Date de rachat est égale à la moyenne du cours de clôture d'une Action de la Société à la Bourse de Toronto pour les cinq (5) jours de négociation précédant la Date de rachat; et
- les UAD ne sont pas considérées à titre d'Actions de la Société et à cet égard elles ne confèrent pas à leur détenteur les droits normalement conférés à un détenteur d'Actions de la Société.

TABLEAU DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS Le tableau suivant présente tous les éléments de la rémunération gagnée par les administrateurs au cours du dernier exercice de la Société.

Nom	Autres rémunérations			Total (\$)
	Honoraires (\$) ⁽¹⁾	Dividendes UAD (\$)	Autre (\$)	
Maryse Bertrand	106 750	2 942	—	109 692
Stephanie Coyles	109 250	3 145	—	112 395
Marc DeSerres	118 000	24 818	—	142 818
Claude Dussault	110 000	21 726	—	131 726
Serge Ferland ⁽³⁾	35 394	35 454	1 054 ⁽²⁾	71 902
Russell Goodman	122 250	4 804	—	127 054
Marc Guay	108 500	1 260	—	109 760
Christian W.E. Haub	105 000	29 803	—	134 803
Michel Labonté	128 750	20 213	—	148 963
Christine Magee	109 250	1 537	—	110 787
Marie-José Nadeau	123 000	21 784	—	144 784
Réal Raymond	250 000	19 194	—	269 194
Line Rivard	109 250	5 879	—	115 129

⁽¹⁾ Les honoraires sont versés en espèces et/ou en UAD, selon le choix de l'administrateur. Pour plus de détails, se référer au tableau ci-après.

⁽²⁾ Ce montant représente des primes d'assurances-vie payées par la Société pour les administrateurs qui étaient en fonction avant le 1er octobre 1999. La Société ne paie plus de telles primes pour les individus qui sont devenus administrateurs après cette date.

⁽³⁾ Monsieur Serge Ferland a cessé d'être membre du Conseil d'administration de la Société le 24 janvier 2017.

Les administrateurs qui ne sont pas ou n'étaient pas des employés de la Société ne sont pas admissibles à recevoir des prestations en vertu de quelque plan de retraite que ce soit et ne sont pas, non plus, éligibles à se faire octroyer des Options aux termes du Régime d'options de la Société (expressions ci-après définies).

TABLEAU DU PAIEMENT DE LA RÉMUNÉRATION DES ADMINISTRATEURS Le tableau suivant indique comment les honoraires gagnés par les administrateurs durant l'exercice financier 2017 ont été acquittés.

Nom	Paiement en espèces (\$)	Paiement en espèce (% de la rémunération totale)	Paiement en UAD		Honoraires (\$)
			Paiement en UAD (\$)	(% de la rémunération totale)	
Maryse Bertrand	53 375	50 %	53 375	50 %	106 750
Stephanie Coyles	—	—	109 250	100 %	109 250
Marc DeSerres	59 000	50 %	59 000	50 %	118 000
Claude Dussault	55 000	50 %	55 000	50 %	110 000
Serge Ferland	—	—	35 394	100 %	35 394
Russell Goodman	91 688	75 %	30 562	25 %	122 250
Marc Guay	—	—	108 500	100 %	108 500
Christian W.E. Haub	—	—	105 000	100 %	105 000
Michel Labonté	64 375	50 %	64 375	50 %	128 750
Christine Magee	—	—	109 250	100 %	109 250
Marie-José Nadeau	92 250	75 %	30 750	25 %	123 000
Réal Raymond	125 000	50 %	125 000	50 %	250 000
Line Rivard	—	—	109 250	100 %	109 250

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS EN COURS Le tableau suivant présente, à l'égard de chacun des administrateurs, en date du 30 septembre 2017, les attributions à base d'Actions en vertu du Régime d'UAD qui sont acquises mais non encore payées.

Nom	Attributions à base d'Actions	
	Attribution à base d'Actions dont les droits ont été acquis (nombre) ⁽¹⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'Actions dont les droits ont été acquis mais n'ont pas été payés (\$) ⁽²⁾
	UAD	
Maryse Bertrand	5 536	237 550
Stephanie Coyles	6 670	286 210
Marc DeSerres	40 805	1 750 943
Claude Dussault	35 772	1 534 977
Serge Ferland	57 326	2 459 859
Russell Goodman	8 179	350 961
Marc Guay	3 296	141 431
Christian W.E. Haub	49 510	2 124 474
Michel Labonté	33 468	1 436 112
Christine Magee	4 084	175 244
Marie-José Nadeau	35 504	1 523 477
Réal Raymond	32 715	1 403 801
Line Rivard	11 068	474 928

⁽¹⁾ Les attributions d'UAD ont été octroyées aux administrateurs uniquement en paiement des honoraires qu'ils ont gagnés. Les attributions d'UAD incluent, toutefois, les UAD représentant les dividendes payés sur les Actions de la Société.

⁽²⁾ Sur la base du cours de clôture au 29 septembre 2017 (42,91 \$).

Il n'y a pas d'attribution à base d'options pour les administrateurs.

11. DIVERSITÉ

Le Comité de régie examine les compétences, l'expérience et les qualités de chacun des candidats au poste d'administrateur et recommande les candidats qui répondent le mieux au profil recherché. À cet effet, une liste de candidatures est maintenue en permanence comportant des candidatures de femmes et d'hommes susceptibles d'avoir le profil recherché. Cette liste peut être utilisée lorsqu'une vacance au sein du Conseil d'administration survient. Le Comité de régie présente ses recommandations et le Conseil d'administration prend la décision de retenir une candidature en tenant compte, entre autres, de la liste des compétences et des attentes à l'égard des administrateurs qui se retrouve à l'Annexe F de la présente Circulaire ainsi que de la disponibilité des candidats. De plus, il tient compte du profil des administrateurs siégeant déjà au Conseil d'administration et tend à favoriser la diversité au sein du Conseil d'administration, notamment au niveau des compétences, de l'expérience et des aptitudes, de la représentation géographique de même qu'en tenant compte des caractéristiques personnelles, y compris la représentation des femmes et des hommes.

La Société reconnaît la valeur de la diversité, notamment en termes d'expériences, d'expertise et de représentativité des femmes et des hommes au sein du Conseil d'administration. À cet effet, le Conseil d'administration s'est doté en 2015, conformément à son adhésion en 2012 à l'Accord Catalyst⁽¹⁾, d'une politique écrite sur la diversité du Conseil d'administration. À la lumière des récentes recommandations d'organismes en matière de gouvernance, dont celles de Catalyst, le Conseil d'administration a décidé en 2016 d'augmenter sa cible de représentation minimale des femmes et des hommes au Conseil d'administration de 25 % à 30 %. En effet, la Société souhaite faire en sorte que les femmes et les hommes représentent chacun un minimum de 30 % des administrateurs.

Cette année, la Société propose cinq (5) femmes parmi le groupe de 12 candidats aux postes d'administrateur. Le Conseil d'administration considère que la composition du groupe de candidats qu'il propose aux postes d'administrateur de même que le nombre de personnes qui compose ce groupe lui permettront de fonctionner de façon efficace et performante, dans le meilleur intérêt

⁽¹⁾ Fondée en 1962, Catalyst est une association internationale à but non lucratif qui favorise le développement d'opportunités pour les femmes et les entreprises.

de la Société et de ses parties prenantes.

Avec la composition proposée du Conseil d'administration dans la présente Circulaire, la Société continuera de dépasser sa cible de 30 % de représentativité des femmes et des hommes et ce, depuis l'assemblée annuelle de janvier 2015. La Société compte continuer de mesurer l'efficacité de sa politique par rapport à sa cible.

La Société s'est également dotée en 2015 d'une politique écrite sur la diversité au sein de ses employés, y compris parmi les membres de la haute direction. Cette politique prévoit que la Société examine les compétences, l'expérience et les qualités de chacun des candidats aux postes de direction et cherche à favoriser la diversité au sein de ses employés, en tenant compte des caractéristiques personnelles, y compris la représentativité des femmes et des hommes. Afin de s'assurer de la présence de candidates aux postes de direction, la politique sur la diversité prévoit, entre autres, que le groupe de candidats à tout poste de direction doit, dans la mesure du possible, inclure au moins une femme. Plutôt que d'établir une cible de représentation des femmes au sein de l'équipe de direction, y compris la haute direction, la Société a établi des cibles dans le cadre des processus de recrutement et de gestion de la relève, ce qu'elle estime être plus efficace afin de favoriser la représentation des femmes. La Société reverra à tous les deux (2) ans l'efficacité de sa politique sur la diversité applicable à ses employés et y apportera des changements au besoin.

Le tableau ci-dessous mesure les progrès dans la représentation féminine au conseil d'administration, à la haute direction ainsi qu'à la direction de la Société :

	Conseil d'administration			Haute direction ⁽²⁾			Direction (excluant la haute direction)			
	Cible	Nombre de femmes	Nombre total de membres	% de femmes	Nombre de femmes	Nombre total	% de femmes	Nombre de femmes	Nombre total	% de femmes
Exercice 2018 ⁽¹⁾	30 %	5	12	42 %	—	—	—	—	—	—
Exercice 2017	30 %	5	13	38 %	10	45	22 %	63	218	29 %
Exercice 2016	25 %	5	14	36 %	8	47	17 %	61	215	28 %

⁽¹⁾ Selon les candidatures proposées dans la présente Circulaire.

⁽²⁾ Ce groupe ne comprend pas le président du conseil d'administration qui est inclus dans le groupe du Conseil d'administration. Ce groupe inclut le président et chef de la direction ainsi que les vice-présidents occupant un poste dans la Société et ses principales filiales.

12. RÉMUNÉRATION DE LA HAUTE DIRECTION

La présente section vise à donner aux actionnaires de la Société une description des politiques, programmes et décisions en matière de rémunération des Hauts dirigeants visés (expression ci-après définie) pour l'exercice financier de la Société ayant pris fin le 30 septembre 2017. Dans la présente Circulaire, l'expression « Haut(s) dirigeant(s) visé(s) » désigne individuellement et collectivement le président et chef de la direction, le vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier et les trois (3) autres hauts dirigeants de la Société les mieux rémunérés soit : le vice-président exécutif et chef de la division de l'Ontario, le vice-président exécutif et chef de la division du Québec, et le vice-président principal, centrales nationales d'achats et marques privées. Bien que la présente section vise essentiellement la description des politiques et des programmes de rémunération des Hauts dirigeants visés, ces programmes s'appliquent également aux autres membres de la direction de la Société. À moins d'indication contraire, l'information contenue dans la présente section est à jour au 30 septembre 2017.

ANALYSE DE LA RÉMUNÉRATION

RÔLE ET MANDAT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES Le Conseil d'administration a confié au comité des ressources humaines le mandat, entre autres, de réviser et de lui recommander les politiques et les éléments de rémunération des membres de la haute direction tout en s'assurant de leur conformité aux meilleures pratiques et en tenant compte des nouvelles tendances en matière de rémunération. Le texte du mandat du comité des ressources humaines apparaît à l'Annexe C de la présente Circulaire.

COMPOSITION DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES, COMPÉTENCES ET EXPÉRIENCE DE SES MEMBRES Le comité des ressources humaines est présentement composé des administrateurs indépendants suivants : Marie-José Nadeau, Marc DeSerres, Claude Dussault (président), Christian W.E. Haub et Michel Labonté.

Chacun des membres du comité des ressources humaines possède une expérience et les compétences pertinentes à l'exercice de ses fonctions. Madame Nadeau a siégé pendant plus de 20 ans à titre de secrétaire du comité des ressources humaines et du conseil d'administration d'Hydro-Québec et a été présidente du Conseil mondial de l'énergie de 2013 à 2016 ainsi que membre de son comité de rémunération. Monsieur DeSerres a acquis son expérience en matière de ressources humaines en agissant à titre de président de Omer DeSerres inc. depuis plus de 35 ans. Monsieur Dussault a acquis son expérience en matière de ressources humaines en agissant à titre de président et chef de la direction de ING Canada inc. (maintenant Intact Corporation Financière). Monsieur Haub a

acquis son expérience lorsqu'il a occupé la fonction de président et chef de la direction de The Great Atlantic and Pacific Tea Company, Inc., une importante société américaine qui œuvrait dans le secteur de l'alimentation, et en occupant celle de co-chef de la direction de The Tengelmann Group, une importante société allemande œuvrant dans le commerce du détail. En tant que chef de la direction financière de la Banque Nationale du Canada de 1993 à 2005, monsieur Labonté a été impliqué à divers titres dans la prise de décisions concernant la rémunération et les avantages sociaux.

CONFLIT D'INTÉRÊTS Aucun des membres du comité des ressources humaines n'est ou n'a été endetté envers la Société ou l'une de ses filiales ou n'est ou n'a été intéressé dans une opération importante impliquant la Société au cours de l'exercice financier 2017. Aucun des membres du comité des ressources humaines n'est ou n'a été dirigeant, salarié ou membre de la haute direction de la Société.

PLANIFICATION DE LA RELÈVE La Société considère la planification de la relève de la direction comme un élément fondamental de la saine gestion de la Société. La planification de la relève pour le président et chef de la direction ainsi que pour les autres membres de la direction est revue en détail sur une base annuelle par le comité des ressources humaines qui s'assure d'en faire le suivi en cours d'année et de faire les recommandations appropriées au Conseil d'administration. Les plans de relève pour les membres de la haute direction, y compris le président et chef de la direction, sont présentés aux membres du Conseil d'administration une fois par année.

Afin d'assurer le développement durable du leadership et du talent au sein de la Société, les plans de relève incluent notamment : un plan d'urgence en cas de situation imprévue, l'identification de candidats potentiels et de leur niveau de préparation à assumer différents types de postes et fonctions, une planification de la relève sur une base continue et intégrée visant le court, moyen et long terme, les ajustements aux plans de relève lorsque nécessaire, ainsi que la mise en place et le suivi de programmes de développement individuels et organisationnels et une révision régulière des processus relatifs à la planification de la relève et à la gestion du talent. Le processus de planification de la relève et de gestion du talent inclut également tous les cadres et professionnels de la Société.

OBJECTIFS ET ÉLÉMENTS COMPOSANT LA RÉMUNÉRATION Le principal objectif de la Société en matière de rémunération est d'offrir une rémunération globale qui soit concurrentielle eu égard aux conditions du marché afin de recruter, retenir et motiver des dirigeants qualifiés qui se consacrent à l'amélioration de la performance de la Société et à la création de valeur pour ses actionnaires. Les programmes de rémunération sont conçus de manière à récompenser adéquatement les dirigeants de la Société pour les services rendus et à les encourager à mettre en œuvre les stratégies visant à améliorer la performance de la Société et ainsi augmenter sa valeur économique à long terme. En conséquence, une partie importante de la rémunération des dirigeants est axée sur la performance puisqu'elle est directement liée aux résultats de la Société.

La rémunération des Hauts dirigeants visés est composée des éléments suivants :

Salaire de base;
Régime d'intéressement annuel (« RIA »);
Régime d'intéressement à long terme (« RILT »);
Régime de retraite; et
Avantages sociaux.

PROCESSUS DÉCISIONNEL Chaque année, le président et chef de la direction soumet au comité des ressources humaines ses recommandations quant à tous les éléments de rémunération de chacun des hauts dirigeants autres que lui-même, et particulièrement sur les objectifs à atteindre dans le cadre du RIA et du RILT. Le président du Conseil d'administration soumet au comité des ressources humaines ses recommandations relatives à la rémunération et aux objectifs du président et chef de la direction dans le cadre du RIA et du RILT. Le comité des ressources humaines revoit et approuve les objectifs dans le cadre du RIA et du RILT ainsi que les éléments de rémunération des Hauts dirigeants visés. Le comité des ressources humaines évalue la performance du président et chef de la direction ainsi que du vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier et recommande au Conseil d'administration leur rémunération. Le Conseil d'administration de la Société approuve tous les octrois d'options d'achat d'actions (« Option(s) ») et d'unités d'actions au rendement (« UAR ») aux termes du RILT sur recommandation du comité des ressources humaines. Le Conseil d'administration approuve également la rémunération du président et chef de la direction de même que celle du vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier.

CONSEILLER EXTERNE EN RÉMUNÉRATION Depuis 2009, le comité des ressources humaines retient les services de la firme PCI-Perrault Conseil inc. (« PCI »), un conseiller externe en rémunération, afin d'obtenir de l'information et des conseils indépendants sur les programmes de rémunération des Hauts dirigeants visés. PCI révise les recommandations de la Société et de ses consultants quant aux tendances en matière de rémunération de la haute direction, aux entreprises devant faire partie du groupe de référence, à l'information relative à ces entreprises et, de façon générale, quant à la rémunération des Hauts dirigeants visés. Les services de PCI sont retenus directement par le comité des ressources humaines et PCI ne reçoit pas d'autres mandats de la part de la Société à moins que ledit comité ne donne son accord préalable. Durant l'exercice financier 2017, PCI n'a pas reçu de mandats de la part de la direction

de la Société. Pour les exercices financiers 2016 et 2017, la Société a payé à PCI les honoraires suivants :

	2017	2016
Rémunération de la haute direction – Honoraires connexes	35 118 \$	25 036 \$
Autres honoraires	—	—

SOURCES D'INFORMATIONS Outre les renseignements provenant du conseiller externe en rémunération, le comité des ressources humaines tient également compte de renseignements en matière de rémunération divulgués publiquement par diverses organisations spécialisées en la matière ainsi que par des sociétés publiques canadiennes faisant partie du groupe de référence décrit ci-dessous. La Société commande régulièrement des enquêtes de rémunération auprès d'autres firmes d'experts-conseils qui sont soumises au comité des ressources humaines qui les utilise dans le cadre des décisions relatives à la rémunération.

RISQUES ASSOCIÉS AUX POLITIQUES ET PRATIQUES DE LA SOCIÉTÉ EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATION Le comité des ressources humaines de la Société passe en revue l'identification et la gestion des risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération ainsi que la divulgation à cet égard.

Les politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération encouragent et favorisent l'alignement des intérêts des membres de la haute direction avec les intérêts des actionnaires. Plusieurs composantes des politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération limitent la prise de risques par les hauts dirigeants, dont les suivantes :

- la haute direction, le Conseil d'administration et ses comités participent activement à l'évaluation et à la gestion des risques de la Société;
- le comité des ressources humaines passe en revue l'identification et la gestion des risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération. Le conseiller externe du comité des ressources humaines évalue les risques liés à la rémunération des hauts dirigeants et conseille le comité des ressources humaines à cet effet;
- la rémunération des hauts dirigeants est déterminée en fonction d'un groupe de référence qui est mis à jour au besoin ainsi que sur la base d'études de marché qui regroupent des compagnies comparables à celle de la Société pour en assurer la compétitivité;
- le salaire de base des hauts dirigeants est fixe pour fournir un revenu régulier indépendant du cours de l'Action et de la performance globale opérationnelle de la Société, décourageant ainsi la prise de risques excessifs;
- au début de l'exercice financier, le comité des ressources humaines passe en revue et approuve les objectifs diversifiés de performance des hauts dirigeants en vertu du RIA et du RILT, tout en s'assurant qu'ils sont réalistes et cohérents;
- les objectifs de performance sont diversifiés et comprennent des objectifs de performance absolue ainsi que des objectifs de performance relative à un groupe de pairs, ce qui atténue les risques liés à la rémunération;
- certains des objectifs du RIA sont fondés sur le budget de la Société qui est approuvé par le Conseil d'administration de la Société;
- plusieurs objectifs du RIA et du RILT sont fondés sur les résultats financiers de la Société, ces résultats étant approuvés par le Conseil d'administration après avoir été révisés par les Auditeurs et le comité d'audit;
- les octrois d'Options et d'UAR sont limités à un certain nombre selon une politique établie et sont approuvés par le Conseil d'administration sur recommandation du comité des ressources humaines;
- les montants payables aux termes du RIA sont plafonnés et sont approuvés par le comité des ressources humaines;
- les octrois d'Options et d'UAR ainsi que leur période d'acquisition encouragent une performance soutenue à long terme et minimisent la prise de risques à court terme;
- les coûts du régime d'options d'achat d'actions (le « Régime d'options ») et du régime d'unités d'actions au rendement (le « Régime d'UAR ») (le Régime d'options et le Régime d'UAR sont ci-après collectivement appelés à l'occasion les « Régimes ») faisant partie du RILT ainsi que la dilution potentielle que pourrait amener l'exercice des Options octroyées sont présentés annuellement au comité des ressources humaines;

- le président et chef de la direction peut accorder aux hauts dirigeants (à l'exclusion de lui-même) une partie de leur rémunération en vertu du RIA même si certains objectifs de performance n'ont pas été pleinement atteints, lorsque les circonstances le justifient. Ce pouvoir est toutefois limité à un montant global égal à 5 % du salaire de base de tous les hauts dirigeants et son exercice doit être approuvé au préalable par le comité des ressources humaines;
- les hauts dirigeants et les autres membres de la direction doivent détenir un certain nombre d'Actions et d'UAR de la Société, ce qui permet un meilleur alignement de leurs intérêts avec ceux des actionnaires; et
- l'adoption de dispositions dans le code de conduite des employés visant la récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction au cas de malversation ainsi que des dispositions interdisant les opérations de couverture décourage la prise de risques indus.

Le comité des ressources humaines a retenu les services de son conseiller externe en rémunération, PCI, afin de passer en revue les risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération. Après un examen approfondi des risques liés à la rémunération, la Société a conclu qu'il n'existait pas de risques qui pourraient avoir un effet défavorable important sur la Société.

GROUPE DE RÉFÉRENCE Le groupe de référence dont s'inspire la Société pour établir tous les éléments de la rémunération des Hauts dirigeants visés ainsi que pour réviser ses politiques à cet égard est constitué des sociétés publiques canadiennes suivantes :

Les Compagnies Loblaw Limitée;	Dollarama inc.;
Empire Company Limited;	La Société Canadian Tire Limitée;
Alimentation Couche-Tard inc.;	Sears Canada inc.;
Les Aliments Maple Leaf inc.;	Le Groupe Jean Coutu (PJC) inc.;
Saputo inc.;	The North West Company inc.
La compagnie de la Baie d'Hudson;	

Les sociétés mentionnées ci-dessus ont été choisies sur la base des critères suivants :

- chiffre d'affaires et capitalisation boursière comparables à ceux de la Société;
- secteurs d'activités comparables, à savoir : commerce de détail, distribution ou fabricants canadiens d'aliments;
- vente de biens de consommation de base;
- exploitation de l'entreprise sous différentes bannières ou noms commerciaux; et
- rayon géographique d'exploitation comparable.

Le tableau ci-dessous illustre où se classe la Société par rapport à la médiane du groupe de référence à l'égard de différents paramètres financiers :

	Chiffre d'affaires ⁽¹⁾	Bénéfice opérationnel ⁽²⁾	RAA ⁽³⁾	Capitalisation boursière ⁽⁴⁾
Médiane du groupe de référence	11 163 \$	703 \$	13,5 %	8 622 \$
METRO INC.	12 788 \$	931 \$	21,9 %	10 174 \$

⁽¹⁾ En millions de dollars. Les données financières de la Société sont pour l'exercice financier 2016. Les données financières du groupe de référence sont pour l'exercice financier le plus récent et proviennent des rapports annuels et des sites Internet financiers.

⁽²⁾ Bénéfice opérationnel avant amortissement et résultats liés à une entreprise associée. En millions de dollars. Les données financières de la Société sont pour l'exercice financier 2016. Les données financières du groupe de référence sont pour l'exercice financier complété le plus récent et proviennent des rapports annuels et des sites Internet financiers.

⁽³⁾ RAA : rendement sur l'avoir des actionnaires. Les données financières de la Société sont pour l'exercice financier 2016. Les données financières du groupe de référence sont pour l'exercice financier complété le plus récent et proviennent des rapports annuels et des sites Internet financiers.

⁽⁴⁾ En millions de dollars. Les données de capitalisation boursière sont en date du 29 septembre 2017 et reflètent le nombre d'actions en circulation, provenant des rapports annuels les plus récents, multiplié par le prix de clôture à cette date. La capitalisation boursière de Sears Canada inc. est exclue de la médiane du groupe de référence puisque les actions ordinaires de la société ont été radiées de la Bourse de Toronto en fin de séance le 28 juillet 2017.

La composition du groupe de référence a été revue au début de l'exercice financier pour exclure RONA inc. suite à son acquisition par Lowe's Companies, Inc. Elle sera revue à nouveau au cours de l'exercice financier 2018 pour tenir compte de la Transaction envisagée entre PJC et la Société ainsi que des changements dans le marché.

RÉMUNÉRATION LIÉE À LA PERFORMANCE Les politiques de rémunération à l'intention des dirigeants visent à récompenser adéquatement leurs services tout en établissant une corrélation entre la rémunération de ces derniers et la performance financière de la Société. Le pourcentage de la rémunération totale des Hauts dirigeants visés lié au RIA est celui apparaissant dans la colonne intitulée « RIA » dans le tableau suivant. Le pourcentage de la rémunération totale des Hauts dirigeants visés lié au RILT, est celui apparaissant dans la colonne intitulée « RILT » dans ce tableau. Le salaire de base des Hauts dirigeants visés est fixe alors que la portion de la rémunération se rapportant au RIA et au RILT varie selon la performance de la Société et les résultats obtenus. Une part importante de la rémunération des Hauts dirigeants visés est donc basée sur la performance et comprend une part de risques tel que l'indique le tableau suivant. Il est à noter également que plus le poste comporte des responsabilités, plus la portion de rémunération à risque augmente.

**Pourcentage de la rémunération totale
directe cible pour l'exercice financier 2017⁽¹⁾**

Nom et poste principal	Salaire de base	RIA	RILT⁽²⁾	Rémunération à risque⁽³⁾
Eric R. La Flèche Président et chef de la direction	26 %	26 %	48 %	74 %
François Thibault Vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier	38 %	29 %	33 %	62 %
Christian Bourbonnière Vice-président exécutif et chef de la division du Québec	38 %	29 %	33 %	62 %
Carmine Fortino Vice-président exécutif et chef de la division de l'Ontario	38 %	29 %	33 %	62 %
Serge Boulanger Vice-président principal, centrales nationales d'achats et marques privées	49 %	24 %	27 %	51 %

⁽¹⁾ La rémunération totale directe cible comprend le salaire de base ainsi que la rémunération à court terme et à long terme mais exclut les avantages sociaux et les régimes de retraite.

⁽²⁾ Le RILT comprend le Régime d'options et le Régime d'UAR. La cible pour les UAR se situe au Niveau 2.

⁽³⁾ La rémunération à risque représente la somme du RIA et du RILT.

DESCRIPTION DES ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION DES HAUTS DIRIGEANTS VISÉS

SALAIRE DE BASE Des salaires concurrentiels permettent à la Société de recruter et de fidéliser les personnes compétentes qui l'aideront à améliorer sa performance et à créer de la valeur pour ses actionnaires.

La Société utilise la médiane du groupe de référence ainsi que des enquêtes de rémunération menées par la Société ou par des firmes d'experts-conseils afin de déterminer le salaire de base de chaque Haut dirigeant visé, lequel est ajusté pour tenir compte de circonstances particulières comme le niveau de responsabilités et l'expérience du Haut dirigeant visé.

Le salaire de base fait l'objet d'une révision annuelle en fonction de la performance individuelle de chacun, des résultats obtenus par la Société, des données provenant du marché pour le groupe de référence et des enquêtes de rémunération annuelles menées par des firmes d'experts-conseils.

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT ANNUEL (RIA) Le RIA vise à récompenser l'atteinte et le dépassement d'objectifs de performance pour un exercice financier donné. Le RIA se compose d'une prime en espèces payable annuellement en fonction d'un pourcentage du salaire de base du haut dirigeant en contrepartie de l'atteinte ou du dépassement par celui-ci et la Société de certains objectifs annuels. Aucune prime n'est payable si les objectifs ne sont pas atteints. Le président et chef de la direction peut accorder aux hauts dirigeants (à l'exclusion de lui-même) une partie de leur rémunération en vertu du RIA même si certains objectifs de performance n'ont pas été pleinement atteints, lorsque les circonstances le justifient. Tout ajustement effectué de cette façon par le président et chef de la direction doit être approuvé au préalable par le comité des ressources humaines et, dans le cas du vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier, par le Conseil d'administration. Le Conseil d'administration peut aussi accorder de tels ajustements à la rémunération du président et chef de la direction issue du RIA. Les ajustements de cette nature sont limités à un montant global égal à cinq pourcent (5 %) du salaire de base de tous les hauts dirigeants.

Les objectifs devant être atteints en vertu du RIA sont de trois (3) ordres : i) des objectifs corporatifs sont fixés chaque année en

fonction du bénéfice net, excluant la portion attribuable aux résultats d'Alimentation Couche-Tard inc.⁽¹⁾, prévu au budget annuel de la Société; ii) des objectifs divisionnaires sont fixés en fonction d'une cible de contribution et de ventes budgétées des principales divisions de la Société; et iii) des objectifs de nature financière, stratégique ou commerciale touchant le secteur spécifique dont le Haut dirigeant visé a la charge. Chaque objectif comporte une prime exprimée en pourcentage du salaire de base annuel. Les mêmes règles s'appliquent à tous les employés cadres participants au RIA.

Le tableau qui suit donne pour les Hauts dirigeants visés la prime maximale exprimée en pourcentage du salaire de base que chacun peut se mériter pour l'atteinte de tous les objectifs de chacune des catégories ainsi que la prime maximale totale.

Nom et poste principal	Pourcentage du salaire de base versé si atteinte du seuil maximal			Total
	Objectifs corporatifs	Objectifs divisionnaires	Objectifs sectoriels	
Eric R. La Flèche Président et chef de la direction	90 %	40 %	20 %	150 %
François Thibault Vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier	50 %	30 %	20 %	100 %
Christian Bourbonnière Vice-président exécutif et chef de la division du Québec	30 %	50 %	20 %	100 %
Carmine Fortino Vice-président exécutif et chef de la division de l'Ontario	30 %	50 %	20 %	100 %
Serge Boulanger Vice-président principal, centrales nationales d'achats et marques privées	25 %	20 %	30 %	75 %

Chaque année, de nouveaux objectifs de performance (corporatifs, divisionnaires et sectoriels) par rapport au RIA sont fixés à un niveau élevé mais atteignable. Les objectifs sont revus et approuvés à chaque année par le comité des ressources humaines. La Société considère que les critères de performance fixés en vertu du RIA sont situés à un niveau suffisamment élevé afin d'inciter les dirigeants à se dépasser, ce qui, de l'avis de la Société, a un impact positif sur sa performance.

Plus de détails sur les primes payées en vertu du RIA apparaissent dans la rubrique « Régime d'intéressement annuel pour l'exercice financier 2017 » à la page 30 de la présente Circulaire.

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME (RILT) Le RILT est composé du Régime d'options et du Régime d'UAR. Le principal objectif du RILT est de motiver les membres de la haute direction à créer de la valeur économique à long terme pour la Société et ses actionnaires en liant une partie importante de leur rémunération à cette création de valeur. Le RILT est un facteur contribuant à la rétention des membres de la haute direction.

La politique d'attribution des Options et des UAR aux hauts dirigeants prévoit des octrois annuels. Tout détenteur d'Options attribuées en vertu du Régime d'options doit attendre deux (2) ans à partir de l'octroi avant de pouvoir les exercer et, à compter de cette date, les Options sont exerçables par tranches cumulatives de 20 % chaque année. Les Options octroyées jusqu'à présent ont une durée totale de sept (7) ans. Les UAR octroyées jusqu'à présent deviennent acquises trois (3) ans après la date de leur octroi, conditionnellement à l'atteinte des critères de performance applicables, le cas échéant.

On ne tient pas compte des attributions antérieures dans l'établissement du nombre d'Actions visées par toute Option et UAR à être octroyées, sauf dans les cas d'octrois spéciaux décrits ci-après. Le Conseil d'administration peut, à sa discrétion, octroyer des Options et des UAR additionnelles à des dirigeants dans des circonstances particulières, notamment lors de nominations, promotions ou changements de responsabilités.

Régime d'options Le nombre d'Actions sous-jacentes à chaque Option attribuée se calcule en fonction d'un multiple de la classe salariale du Haut dirigeant visé, ou du salaire de base pour le président et chef de la direction, divisé par le cours de l'Action à la clôture

⁽¹⁾Ces mesures sont présentées à titre d'information relative, elles n'ont pas de sens normalisé selon les Normes internationales d'information financières (« IFRS ») et elles ne peuvent être comparées à des mesures du même type présentées par d'autres sociétés publiques.

la veille de l'octroi d'Options. La méthode de calcul précitée ne s'applique pas à l'octroi annuel de 2014 au président et chef de la direction ni à l'octroi initial spécial de 2014 au vice-président exécutif et chef de la division de l'Ontario, pour lesquels le nombre d'Actions sous-jacentes aux Options était prévu dans leur contrat d'emploi (se référer à la rubrique « Contrats d'emploi » se trouvant à la page 27 de la présente Circulaire).

L'attribution des Options aux Hauts dirigeants visés est déterminée de la façon suivante :

- i) le nombre d'Actions sous-jacentes aux Options octroyées au président et chef de la direction est établi en fonction d'un multiple de son salaire de base divisé par le cours de clôture de l'action à la veille de l'octroi. Le multiple applicable aux octrois faits au président et chef de la direction a été établi à cinq (5) fois le salaire de base; et
- ii) le nombre d'Actions sous-jacentes aux Options octroyées aux autres Hauts dirigeants visés est établi selon un multiple variant de 1 à 1,75 fois la classe salariale divisé par le cours de clôture de l'Action à la veille de l'octroi.

Afin de déterminer la juste valeur d'attribution pour fins de rémunération de tout octroi régulier d'Options, la Société utilise un facteur historique moyen de 20 % du montant obtenu en multipliant le nombre d'Actions sous-jacent aux Options octroyées par le prix d'exercice (qui est égal au cours de clôture la veille de l'octroi), ce facteur de 20 % représentant une moyenne établie selon les résultats obtenus en utilisant le modèle Black-Scholes au cours des dernières années. La valeur obtenue en utilisant le facteur de 20 % représente donc une valeur historique pour fin de comparaison par rapport au groupe de référence mais ne correspond pas à la valeur Black-Scholes déclarée à la note 22 des états financiers consolidés de la Société pour l'exercice 2017. La Société considère que cette méthode d'évaluation des Options reflète adéquatement l'évolution de la rémunération des Hauts dirigeants visés et facilite la comparaison avec le groupe de référence.

Régime d'UAR Les UAR permettent à leur titulaire de recevoir des Actions de la Société, ou à la discrétion de la Société, l'équivalent, en tout ou en partie, en espèces à la date d'acquisition. Chaque octroi comporte trois (3) niveaux d'UAR, selon l'atteinte de certains objectifs de rendement financier déterminés annuellement par le comité des ressources humaines et approuvés par le Conseil d'administration.

Il y a présentement cinq (5) objectifs annuels qui servent à déterminer le niveau d'UAR atteint. Ils sont fondés sur le rendement de l'avoir des actionnaires de la Société (« RAA ») par rapport à trois (3) niveaux cibles préétablis et sur la croissance du bénéfice par action de la Société (« CBA ») par rapport à un groupe de référence composé de ses deux (2) principaux concurrents, nommément, Les Compagnies Loblaw Limitée et Empire Company Limited.

Le RAA et la CBA sont établis conformément aux IFRS. Le niveau d'UAR atteint est déterminé trois (3) ans après leur octroi sur la base des cinq (5) critères de performance annuels mentionnés ci-dessus (c'est-à-dire sur un total de 15 critères de performance pour les trois (3) années de leur durée), calculé de la façon suivante à la fin de la troisième année pour les UAR octroyées à compter de 2016: i) Niveau 1 = atteinte d'au moins quatre (4) des 15 critères de performance; ii) Niveau 2 = atteinte d'au moins huit (8) des 15 critères de performance; et iii) Niveau 3 = atteinte d'au moins 12 des 15 critères de performance.

Pour les UAR octroyés en 2015, les critères de performance pour l'atteinte des niveaux requis étaient les suivants : i) Niveau 2 = atteinte d'au moins huit (8) des 15 critères de performance; et ii) Niveau 3 = atteinte d'au moins 12 des 15 critères de performance. Si le Niveau 2 n'est pas atteint, le détenteur aura droit au nombre d'UAR prévu pour le Niveau 1.

Annuellement, le comité des ressources humaines revoit les objectifs et les critères du Régime d'UAR afin qu'ils soient établis à des niveaux élevés de performance tout en étant atteignables. En 2017, le Conseil d'administration de la Société, sur recommandation du comité des ressources humaines, a augmenté les niveaux cibles du RAA par rapport à 2016 puisque la Société estimait que le rendement de l'avoir des actionnaires de la Société allait croître à un niveau plus élevé qu'en 2016. La Société considère que les critères de performance fixés en vertu du Régime d'UAR, même s'ils sont situés à un niveau plus élevé, sont atteignables et incitent les dirigeants à se dépasser, ce qui, de l'avis de la Société, a un impact positif sur sa performance.

En 2017, les objectifs des UAR ont été mesurés selon les cinq (5) critères suivants :

- RAA plus élevé que 20,5 %;
- RAA plus élevé que 21,5 %;
- RAA plus élevé que 22 %;
- CBA plus élevée que celle de Les Compagnies Loblaw Limitée; et
- CBA plus élevée que celle de Empire Company Limited.

Au cours des années précédentes, les objectifs des UAR étaient mesurés selon les mêmes critères relatifs au CBA alors que les critères relatifs au RAA étaient les suivants :

2016

- RAA plus élevé que 20 %;
- RAA plus élevé que 21 %;
- RAA plus élevé que 21,5 %.

2015

- RAA plus élevé que 17 %;
- RAA plus élevé que 17,5 %;
- RAA plus élevé que 18 %.

Il est à noter que le nombre d'UAR est calculé en fonction d'un pourcentage de la classe salariale du Haut dirigeant visé divisé par le cours de l'Action à la clôture la veille de l'octroi d'UAR sauf pour monsieur La Flèche à l'égard duquel le nombre d'UAR est calculé en fonction d'un pourcentage du salaire prévu dans son contrat d'emploi et sauf pour l'octroi initial spécial à l'embauche de monsieur Fortino, en 2014, qui était un nombre fixe d'UAR par niveau prévu dans son contrat d'emploi (pour plus de détails à propos des contrats d'emploi de messieurs La Flèche et Fortino, se référer à la rubrique « Contrats d'emploi » à la page 27 de la présente Circulaire).

Afin de déterminer la juste valeur d'attribution pour fin de rémunération de tout octroi régulier d'UAR, la Société utilise le niveau cible à atteindre, soit le Niveau 2, à partir des octrois de 2016. La Société considère donc que l'utilisation du niveau cible dans l'évaluation des UAR reflète plus adéquatement leur valeur.

Autres informations Les autres modalités du Régime d'options et du Régime d'UAR sont plus amplement décrites sous la rubrique « Régime d'options d'achat d'actions » à la page 39 de la présente Circulaire et sous la rubrique « Régime d'unités d'actions au rendement » à la page 40 de la présente Circulaire. Plus de détails sur les octrois d'Options et d'UAR en 2017 apparaissent dans la rubrique « Régime d'intéressement à long terme pour l'exercice financier 2017 » à la page 32 de la présente Circulaire.

RÉGIMES DE RETRAITE Les régimes de retraite de la Société visent à offrir aux dirigeants des prestations de retraite raisonnables et permettent de les récompenser pour leurs années de service. Les dirigeants ont commencé à contribuer au régime de retraite à prestations déterminées de base à partir de l'exercice financier 2015.

Les prestations de retraite de messieurs La Flèche, Thibault, Bourbonnière et Boulanger proviennent d'un régime de base ainsi que d'un régime supplémentaire, tous deux à prestations déterminées; le régime de base est contributif alors que le régime supplémentaire est non-contributif. Les deux (2) régimes, combinés, procurent une rente égale à 2 % du salaire moyen final, multiplié par le nombre d'années de service crédité, le salaire moyen final étant défini comme la moyenne annuelle du salaire de base reçu par le participant durant les 36 mois consécutifs les mieux rémunérés. La rente payable est en sus des régimes d'état et le mode normal de service de la rente est une rente viagère comportant une garantie de 120 versements mensuels. Ces Hauts dirigeants visés peuvent choisir une retraite anticipée à compter de l'âge de 55 ans; la rente relative aux années de service avant 2017 est alors réduite de 0,5 % pour chaque mois entre la date de la retraite et la date où le Haut dirigeant visé atteint l'âge de 60 ans et la rente relative aux années de service à compter du 1^{er} janvier 2017 est réduite de 5/12 de 1 % pour chaque mois entre la date de la retraite et la date où le Haut dirigeant visé atteint l'âge de 62 ans.

Les prestations de retraite de monsieur Carmine Fortino proviennent d'un régime de base ainsi que d'un régime supplémentaire, tous deux à prestations déterminées; le régime de base est contributif alors que le régime supplémentaire est non-contributif. Les deux (2) régimes, combinés, procurent une rente égale à 1,6 % du salaire moyen final moins 1,5 % de la rente du Régime de pensions du Canada, multiplié par le nombre d'années de service crédité, le salaire moyen final étant défini comme la moyenne annuelle du salaire de base reçu par le participant durant les 60 mois consécutifs les mieux rémunérés. La rente payable est en sus des régimes d'état et le mode normal de service de la rente est une rente viagère comportant une garantie de 120 versements mensuels. Toutefois, dans le cas du régime supplémentaire, la rente est payable en cinq (5) versements annuels de valeur équivalente à la rente viagère. Le Haut dirigeant visé peut choisir une retraite anticipée à compter de l'âge de 55 ans et recevoir une rente rajustée à la baisse de valeur actuarielle équivalente à celle de la rente normale.

AVANTAGES SOCIAUX ET AVANTAGES ACCESSOIRES Les Hauts dirigeants visés bénéficient également d'avantages sociaux semblables à ce qui est offert à des dirigeants de pareil niveau comprenant une couverture de soins de santé et de soins dentaires, d'invalidité de courte et longue durées et d'assurance-vie. Les coûts de ces avantages sociaux sont à la charge de la Société, à l'exception du coût de l'invalidité longue durée et des régimes optionnels qui sont à la charge de chacun des Hauts dirigeants visés. La Société fournit, à ses frais, une automobile de fonction à chacun des Hauts dirigeants visés.

CONTRATS D'EMPLOI Le président et chef de la direction, monsieur Eric R. La Flèche, et le vice-président exécutif et chef de la division de l'Ontario, monsieur Carmine Fortino, sont les seuls Hauts dirigeants visés à avoir un contrat d'emploi écrit avec la Société. Le contrat de monsieur La Flèche, entré en vigueur le 15 avril 2008, est d'une durée indéterminée et fixe les termes et modalités de sa

rémunération à titre de président et chef de la direction. Le contrat de monsieur Fortino, entré en vigueur le 2 septembre 2014, est lui aussi d'une durée indéterminée et établit les termes et modalités de sa rémunération à titre de vice-président exécutif et chef de la division de l'Ontario.

Le salaire de base de monsieur La Flèche est ajusté annuellement par le Conseil d'administration sur recommandation du comité des ressources humaines de la Société de la même manière et selon les mêmes critères que ceux utilisés pour les autres Hauts dirigeants visés et les autres membres de la direction de la Société. Aux termes de son contrat d'emploi, monsieur La Flèche est éligible au RIA. Le président et chef de la direction bénéficie aussi d'une participation plus importante au Régime d'options et au Régime d'UAR de la Société. Les critères de performance pour les UAR octroyées à monsieur La Flèche sont les mêmes que ceux décrits sous la rubrique « Régime d'intéressement à long terme » à la page 25 de la présente Circulaire.

Depuis 2015, la Société octroie à monsieur La Flèche un nombre d'Actions sous-jacentes calculé en fonction d'un multiple de son salaire de base divisé par le cours de l'Action à la clôture la veille de l'octroi d'Options. Ce changement n'a pas fait l'objet d'une convention écrite.

En vertu du contrat d'emploi de monsieur La Flèche amendé en 2013, la Société s'est aussi engagée à octroyer à monsieur La Flèche pour chacune des années 2013 à 2017 inclusivement, un nombre d'UAR dont la valeur à la date de l'octroi sera égale à : 60 % de son salaire de base annuel au Niveau 1; 90 % de son salaire de base annuel au Niveau 2; et 120 % de son salaire de base annuel au Niveau 3. Les autres termes et conditions apparaissant au contrat de monsieur La Flèche demeurent inchangés.

Le contrat d'emploi de monsieur Fortino prévoyait un octroi initial spécial à l'embauche, en 2014, de 37 500 Options et de 45 000 UAR au Niveau 1 de même que 60 000 UAR aux Niveaux 2 et 3. Depuis 2015, les octrois d'Options et d'UAR de monsieur Fortino suivent la politique normale d'octroi de la Société.

Les modalités d'exercice des Options et des UAR de messieurs La Flèche et Fortino sont les mêmes que les modalités d'exercice des Options et des UAR octroyées en vertu des Régimes. Pour les autres modalités particulières applicables à messieurs La Flèche et Fortino, il faut se référer à la rubrique « Prestations en cas de cessation des fonctions ou de changement de contrôle » à la page 42 de la présente Circulaire.

DÉTENTION MINIMALE D' ACTIONS ET D'UAR PAR LES HAUTS DIRIGEANTS VISÉS Les Hauts dirigeants visés et les autres membres de la direction doivent détenir un certain nombre d'Actions et d'UAR de la Société. Le président et chef de la direction doit détenir des Actions et des UAR d'une valeur au moins égale à trois (3) fois son salaire de base annuel. Les autres Hauts dirigeants visés doivent détenir des Actions et des UAR d'une valeur au moins égale à une fois et demie (1 ½) leur salaire de base annuel et les autres membres de la direction doivent détenir des Actions et des UAR d'une valeur au moins égale à une (1) fois leur salaire de base annuel. L'exigence de détention minimale doit être remplie au plus tard cinq (5) ans suivant la date où il est permis à chacun d'entre eux de lever une Option pour la première fois en vertu du Régime d'options ou trois (3) ans suivant l'entrée en fonction du Haut dirigeant visé si ce dernier occupait auparavant un poste de direction au sein de la Société. Tout détenteur d'UAR et d'Options devra conserver une portion des Actions qu'il recevra à la date d'acquisition ou la date d'exercice, selon le cas, s'il n'a pas encore rempli cette exigence de détention minimale. Le président et chef de la direction doit continuer de détenir des Actions et des UAR selon les exigences ci-avant mentionnées pendant un (1) an après sa démission ou son départ à la retraite. Quant aux autres Hauts dirigeants visés, cette période de détention après la démission ou la retraite est d'une durée de six (6) mois.

Le tableau suivant indique pour chacun des Hauts dirigeants visés la valeur des Actions et des UAR détenues ainsi qu'une confirmation du respect de l'exigence minimale de détention. Conformément à sa politique, la Société tient compte des deux (2) éléments suivants dans la détermination du respect de cette exigence : i) les Actions de la Société détenues par chaque Haut dirigeant visé; et ii) la moitié des UAR octroyées mais non encore acquises selon le niveau correspondant aux objectifs estimés comme ayant été atteints au moment de cette détermination.

Nom	Exigence de détention minimale	Valeur des titres détenus à la fin de l'exercice financier (\$) ⁽¹⁾	Valeur des titres exprimée en multiple du salaire de base	Détention minimale rencontrée (✓) ou date limite pour la rencontrer
Eric R. La Flèche	3 x salaire de base	12 472 349	13,99	✓
François Thibault	1,5 x salaire de base	1 244 347	2,48	✓
Christian Bourbonnière	1,5 x salaire de base	2 016 598	4,09	✓
Carmine Fortino	1,5 x salaire de base	1 992 740 ⁽²⁾	3,74	✓
Serge Boulanger	1,5 x salaire de base	1 399 510	3,81	✓

⁽¹⁾ Valeur calculée en utilisant le cours de clôture au 29 septembre 2017 (42,91 \$).

⁽²⁾ Inclut la moitié des 60 000 UAR octroyées à M. Fortino en septembre 2014 en vertu de son contrat d'emploi, lesquelles sont devenues acquises le 24 septembre 2017 et lesquelles ont été payées le 24 novembre 2017.

Le tableau suivant présente la valeur monétaire de l'avoir fondé sur des titres de capitaux propres de la Société de chaque Haut dirigeant visé, selon le cours de clôture au 29 septembre 2017 (42,91 \$).

Nom	Valeur des Actions détenues (\$)	Valeur des Options dans le cours non exercées (\$)		Valeur des UAR non acquises (\$)	Valeur des UAR acquises, mais non payées (\$)	Total (\$)
		Acquises	Non-acquises			
Eric R. La Flèche	10 975 434	14 595 419	6 197 990	2 993 831	—	34 762 674
François Thibault	765 042	2 043 211	1 173 710	958 609	—	4 940 573
Christian Bourbonnière	1 537 294	926 995	1 126 436	958 609	—	4 549 335
Carmine Fortino	214 550	308 553	665 413	981 781	2 574 600	4 744 897
Serge Boulanger	1 158 570	728 118	506 887	481 879	—	2 875 455

Plus de détails quant aux Options et aux UAR détenues par les Hauts dirigeants visés apparaissent à la rubrique « Attributions à base d'actions et d'options en cours » à la page 36 de la présente Circulaire.

DÉCISIONS CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION POUR L'EXERCICE FINANCIER 2017

FAITS SAILLANTS DE L'EXERCICE FINANCIER 2017 La Société a réalisé en 2017 de bons résultats financiers et opérationnels malgré un environnement déflationnaire et très concurrentiel, avec une augmentation du chiffre d'affaires total, du chiffre d'affaires des magasins comparables, du bénéfice opérationnel et du bénéfice net par action.

Le chiffre d'affaires de l'exercice financier 2017 a atteint 13 175,3 millions de dollars comparativement à 12 787,9 millions de dollars pour l'exercice financier 2016, une hausse de 3 % (1 % sur une base de 52 semaines), alors que le chiffre d'affaires des magasins comparables a augmenté de 0,3 % durant cette période. Cette augmentation du chiffre d'affaires est attribuable aux stratégies de mise en marché de la Société, à ses investissements dans son réseau de détail et à une solide exécution par ses équipes.

Le bénéfice net pour l'exercice financier 2017 a atteint 608,4 millions de dollars, en hausse de 3,8 % alors que le bénéfice net dilué par action de l'exercice financier 2017 a été de 2,57 \$, en hausse de 7,5 %.

Suite à la confirmation le 27 septembre 2017 que la Société entretenait des discussions avancées avec PJC, la Société et PJC ont annoncé le 2 octobre 2017 qu'ils avaient conclu une entente de regroupement définitive (l'« Entente ») aux termes de laquelle la Société fera l'acquisition de toutes les actions à droit de vote subalterne catégorie A en circulation de PJC (les « actions catégorie A ») et de toutes les actions catégorie B en circulation de PJC (les « actions catégorie B ») et, collectivement avec les actions catégorie A,

(les « actions de PJC ») au prix de 24,50 \$ par action de PJC, soit une contrepartie totale représentant environ 4,5 milliards de dollars, sous réserve de l'accomplissement de conditions usuelles de clôture y compris l'obtention de l'approbation des organismes de réglementation et des actionnaires de PJC (la « Transaction »). Selon les modalités de la Transaction, les actionnaires de PJC toucheront une contrepartie globale composée de 75 % en espèces et de 25 % en actions ordinaires de la Société. La Transaction a été approuvée par les actionnaires de PJC le 29 novembre 2017.

SALAIRE DE BASE POUR L'EXERCICE FINANCIER 2017 Le salaire de base de chacun des Hauts dirigeants visés a été déterminé selon les facteurs mentionnés à la rubrique « Salaire de base », à la page 24 de la présente Circulaire. Le comité des ressources humaines est satisfait du fait que les salaires de base sont adéquats par rapport au groupe de référence.

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT ANNUEL POUR L'EXERCICE FINANCIER 2017 Les objectifs devant être atteints en vertu du RIA pour l'exercice financier 2017 étaient les suivants :

- i) **objectifs corporatifs** : entre 96 % et 105 % de la cible du bénéfice net excluant la portion des bénéfices reliées à Alimentation Couche-Tard inc.¹ Le seuil maximum pour monsieur La Flèche est de 105 % de la cible alors qu'il est de 103 % de la cible pour les autres Hauts dirigeants visés. Sauf approbation du Conseil d'administration, aucune somme n'est payable aux termes du RIA quant à cet objectif si le seuil de rendement minimum n'est pas atteint;
- ii) **objectifs divisionnaires** : entre 96 % et 104 % de la cible de contribution budgétée et entre 97 % et 100 % de la cible des ventes budgétées de la division du Québec et entre 96 % et 108 % de la cible de contribution budgétée et entre 97 % et 100 % de la cible des ventes budgétées de la division de l'Ontario de la Société. Le seuil maximum pour monsieur La Flèche est de 104 % de la cible de contribution budgétée pour le Québec et de 108 % pour la division de l'Ontario. Le seuil maximum applicable aux autres Hauts dirigeants visés est de 103 % de la cible de contribution budgétée de la division du Québec (messieurs Bourbonnière et Thibault) et de 106 % pour la division de l'Ontario (messieurs Fortino et Thibault) sauf pour monsieur Boulanger dont le seuil maximum est de 102 % de la contribution budgétée pour la division du Québec et de 104 % pour la division de l'Ontario. Sauf approbation du Conseil d'administration, aucune somme n'est payable aux termes du RIA quant à ces objectifs si les seuils de rendement minimum ne sont pas atteints; et
- iii) **objectifs sectoriels** : divers objectifs de nature financière, stratégique ou commerciale touchant le secteur spécifique dont le Haut dirigeant visé a la charge tels que : l'atteinte et le dépassement d'objectifs de ventes, de satisfaction de la clientèle, d'économies, de contribution, de planification de la relève et de déploiement avec succès d'initiatives opérationnelles significatives.

Objectifs corporatifs Le tableau qui suit décrit le pourcentage du salaire de base constituant la prime que chaque Haut dirigeant visé toucherait selon l'atteinte de certains seuils quant à l'objectif corporatif relié au bénéfice net ainsi que le résultat atteint pour l'exercice 2017.

Nom	Seuil minimum 501,1 M\$	Cible 522 M\$	Seuil maximum 548,1 M\$(¹)	Résultat atteint 527,5 M\$
Eric R. La Flèche	36 %	60 %	90 %	65,5 %
François Thibault	20 %	37 %	50 %	41,7 %
Christian Bourbonnière	12 %	22 %	30 %	25 %
Carmine Fortino	12 %	22 %	30 %	25 %
Serge Boulanger	10 %	19 %	25 %	20,8 %

⁽¹⁾ Il s'agit du seuil maximum pour M. La Flèche. Le seuil maximum pour les autres Hauts dirigeants visés est de 537,7 M\$. Si le seuil maximum est dépassé, les Hauts dirigeants visés recevront en prime le même pourcentage de leur salaire de base que si le seuil maximum avait été atteint.

⁽¹⁾ Ces mesures sont présentées à titre d'information relative, elles n'ont pas de sens normalisé selon les IFRS et elles ne peuvent être comparées à des mesures du même type présentées par d'autres sociétés publiques.

Objectifs divisionnaires Le tableau qui suit décrit le pourcentage du salaire de base constituant la prime que chaque Haut dirigeant visé toucherait selon l'atteinte de certains seuils quant aux objectifs divisionnaires ainsi que le résultat atteint pour l'exercice 2017. Pour des raisons de confidentialité plus amplement décrites à la fin de la présente rubrique, la Société ne divulgue pas le montant des cibles.

Nom	Seuil minimum	Cible	Seuil maximum ⁽¹⁾	Seuil atteint
Eric R. La Flèche	16 %	30 %	40 %	23,6 %
François Thibault	12 %	23 %	30 %	17,9 %
Christian Bourbonnière	20 %	38 %	50 %	24,7 %
Carmine Fortino	20 %	38 %	50 %	35,0 %
Serge Boulanger	8 %	15 %	20 %	12,1 %

⁽¹⁾ Si le seuil maximum est dépassé, les Hauts dirigeants visés recevront en prime le même pourcentage de leur salaire de base que si le seuil maximum avait été atteint.

Objectifs sectoriels Les Hauts dirigeants visés peuvent toucher une prime allant jusqu'à un maximum variant entre 20 % et 30 % de leur salaire de base pour l'atteinte de tous leurs objectifs sectoriels. Il n'y a pas de niveau cible pour les objectifs sectoriels.

Ajustements Le comité des ressources humaines, sur recommandation du président et chef de la direction, ainsi que le Conseil d'administration à l'égard du président et chef de la direction ainsi que du vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier, peuvent accorder aux Hauts dirigeants visés des ajustements mineurs à leur rémunération en vertu du RIA à l'égard de certains objectifs divisionnaires et sectoriels même si ces objectifs de performance n'ont pas été pleinement atteints, lorsque les circonstances le justifient. Ces ajustements sont limités à un montant global de 5 % du salaire de base de tous les hauts dirigeants. Aucun tel ajustement n'a été accordé pour l'exercice financier 2017.

Prime gagnée Le tableau suivant présente, pour chacun des Hauts dirigeants visés, la prime cible, la prime maximale et la prime gagnée durant l'exercice financier 2017.

Nom	Prime cible en % du salaire	Prime maximale en % du salaire	Prime gagnée en % du salaire	Prime gagnée (\$) ⁽¹⁾
Eric R. La Flèche	100 %	150 %	104,2 %	912 100
François Thibault	75 %	100 %	79,6 %	393 878
Christian Bourbonnière	75 %	100 %	64,8 %	314 765
Carmine Fortino	75 %	100 %	75,1 %	394 600
Serge Boulanger	50 %	75 %	61,0 %	220 666

⁽¹⁾ La prime est calculée en fonction du salaire de base en vigueur le 1er janvier 2017 et par la suite, si des ajustements sont apportés au salaire en cours d'année.

Objectifs non-divulgués La Société ne donnera pas d'autres détails sur les objectifs du RIA puisqu'elle est d'avis que la communication de cette information serait gravement préjudiciable à ses intérêts car il s'agit d'informations confidentielles de nature stratégique. En effet, la Société ne divulguant pas publiquement l'ensemble de ses objectifs budgétaires et ne désirant pas donner d'informations prospectives, elle est d'avis qu'il n'est pas souhaitable de communiquer cette information. De plus, les objectifs divisionnaires et sectoriels sont alignés sur les principales priorités de la division et consistent en des cibles financières et des projets spécifiques de nature hautement stratégique qui peuvent ne pas avoir été complétés et dont la divulgation serait susceptible de nuire grandement à leur réalisation. Finalement, la Société a comme politique de ne pas divulguer de l'information sur une base non consolidée. Par conséquent, elle ne peut divulguer d'autres informations sur les objectifs divisionnaires et sectoriels.

Le pourcentage de la rémunération totale relié à des objectifs non divulgués pour l'exercice financier 2017 est le suivant pour chacun des Hauts dirigeants visés :

Nom et poste principal	% de la rémunération attribuable aux objectifs non divulgués par rapport à la rémunération totale
Eric R. La Flèche Président et chef de la direction	10 %
François Thibault Vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier	15 %
Christian Bourbonnière Vice-président exécutif et chef de la division du Québec	15 %
Carmine Fortino Vice-président exécutif et chef de la division de l'Ontario	19 %
Serge Boulanger Vice-président principal, centrales nationales d'achats et marques privées	20 %

La Société considère que les objectifs de performance fixés en vertu du RIA qui ne sont pas entièrement divulgués sont situés à un niveau suffisamment élevé afin d'inciter les Hauts dirigeants visés à se dépasser, tout en étant atteignable, ce qui, de l'avis de la Société, a un impact positif sur sa performance.

RÉGIME D'INTÉRESSEMENT À LONG TERME POUR L'EXERCICE FINANCIER 2017 Les attributions d'Options et d'UAR octroyées au cours de l'exercice financier 2017 ont été déterminées selon les facteurs décrits à la rubrique « Régime d'intéressement à long terme » à la page 25 de la présente Circulaire. Le tableau suivant présente, pour chacun des Hauts dirigeants visés, le pourcentage de la classe salariale ou, selon le cas, du salaire qui a été utilisé afin de déterminer le nombre d'UAR octroyées par niveau ainsi que le nombre d'UAR octroyées par niveau et la valeur de ces UAR pour l'exercice financier 2017. Les UAR ont été octroyées aux Hauts dirigeants visés le 26 janvier 2017 et le niveau atteint sera déterminé en janvier 2020 au moment où elles seront acquittées.

Unités d'actions au rendement - octrois 2017

Nom	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3		
	% du salaire ⁽¹⁾	Nombre d'UAR ⁽²⁾	Valeur (\$) ⁽³⁾	% du salaire ⁽¹⁾	Nombre d'UAR ⁽²⁾	Valeur (\$) ⁽³⁾	% du salaire ⁽¹⁾	Nombre d'UAR ⁽²⁾	Valeur (\$) ⁽³⁾
Eric R. La Flèche	60 %	13 050	525 002	90 %	19 570	787 301	120 %	26 100	1 050 003
François Thibault	30 %	3 730	150 058	50 %	6 210	249 828	70 %	8 700	350 001
Christian Bourbonnière	30 %	3 730	150 058	50 %	6 210	249 828	70 %	8 700	350 001
Carmine Fortino	30 %	3 730	150 058	50 %	6 210	249 828	70 %	8 700	350 001
Serge Boulanger	25 %	2 330	93 736	35 %	3 260	131 150	45 %	4 190	168 564

⁽¹⁾ Pourcentage de la classe salariale ou du salaire, selon le cas.

⁽²⁾ Le nombre d'UAR indiqué par niveau n'est pas cumulatif.

⁽³⁾ Valeur calculée en utilisant le cours de l'Action la veille de l'octroi de janvier 2017 (40,23 \$).

Trois (3) des cinq (5) critères de performance ont été atteints pour l'année financière 2017.

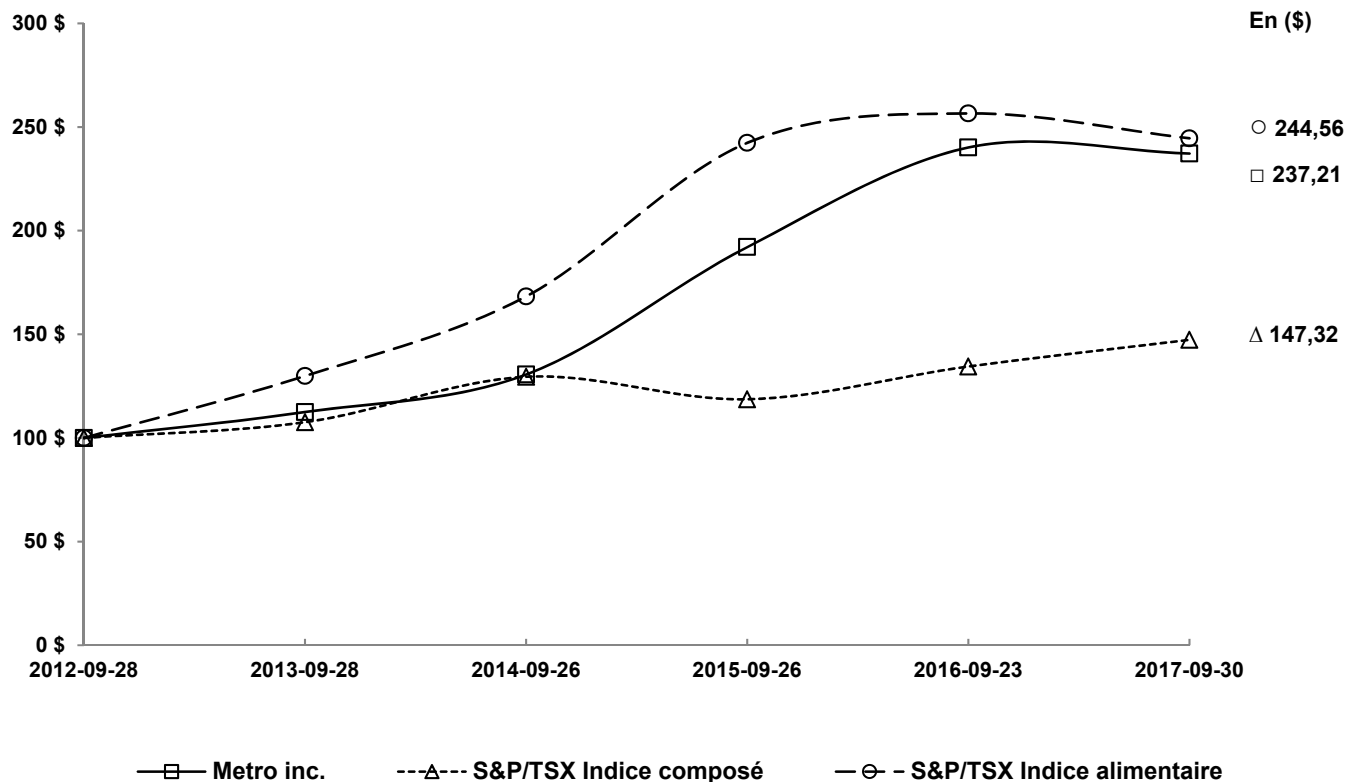
Le tableau suivant présente pour chacun des Hauts dirigeants visés les détails quant aux octrois d'Options pour l'exercice financier 2017 :

Options - octrois 2017

Nom	Date de l'attribution	Titres sous-jacents	Date d'expiration	Valeur des Options (\$) ⁽¹⁾
Eric R. La Flèche	26 janvier 2017	108 700	25 janvier 2024	874 600
François Thibault	26 janvier 2017	21 700	25 janvier 2024	174 598
Christian Bourbonnière	26 janvier 2017	21 700	25 janvier 2024	174 598
Carmine Fortino	26 janvier 2017	21 700	25 janvier 2024	174 598
Serge Boulanger	26 janvier 2017	9 300	25 janvier 2024	74 828

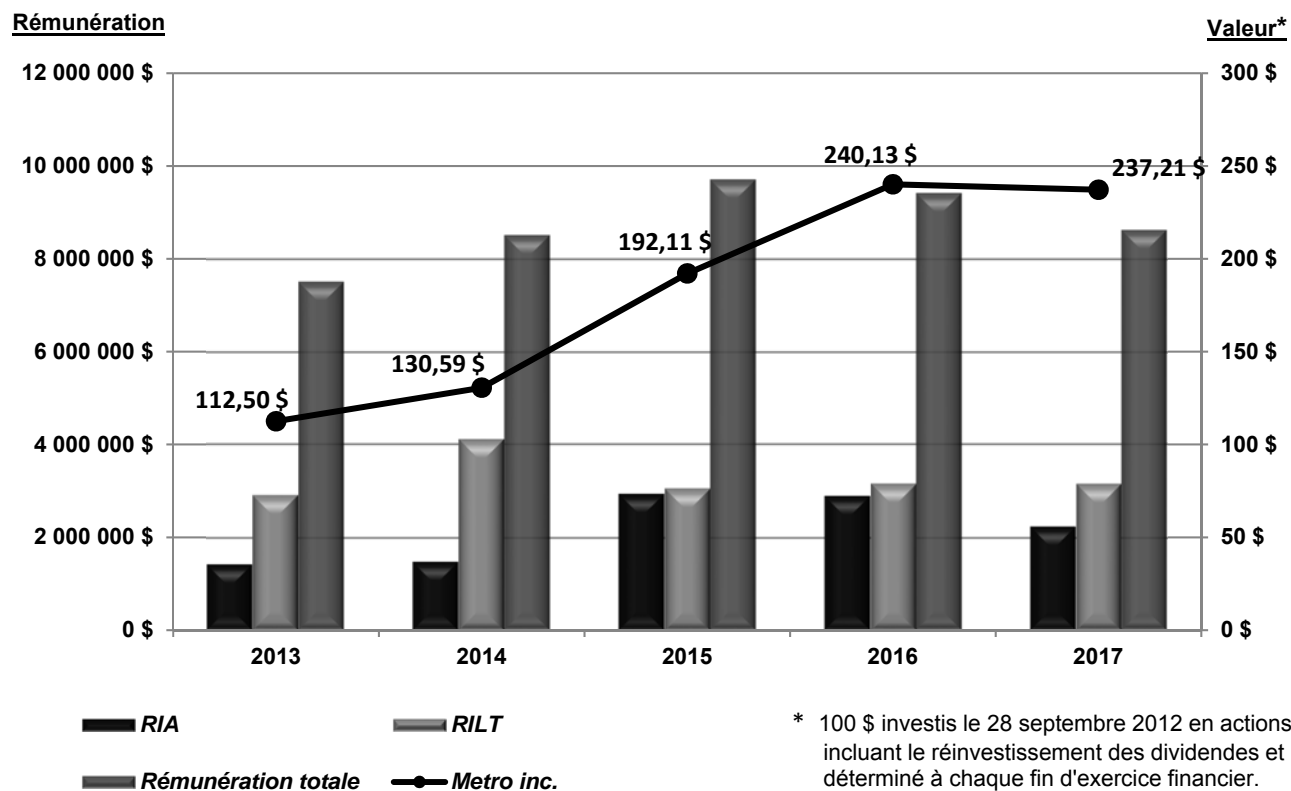
⁽¹⁾ Valeur égale à 20 % du résultat obtenu en multipliant le nombre d'Actions sous-jacentes par le cours de l'Action la veille de l'octroi soit 40,23 \$. Pour plus de détails sur la méthode de calcul, se référer à la rubrique « Régime d'intéressement à long terme » à la page 25 de la présente Circulaire.

REPRÉSENTATION GRAPHIQUE DE LA PERFORMANCE Le graphique ci-dessous illustre le rendement cumulé total d'un placement de 100 \$ dans des Actions de la Société comparativement au rendement total de l'indice composé S&P/TSX et à celui de l'indice des magasins d'alimentation S&P/TSX pour la période du 28 septembre 2012 au 30 septembre 2017.



	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Metro inc.	100,00	112,50	130,59	192,11	240,13	237,21
S&P/TSX Indice composé	100,00	107,60	129,52	118,67	134,46	147,32
S&P/TSX Indice alimentaire	100,00	129,90	168,27	242,36	256,54	244,56

Le graphique ci-dessous illustre le rendement cumulé total d'un placement de 100 \$ dans des Actions de la Société, avec réinvestissement des dividendes, comparativement à la rémunération totale annuelle des Hauts dirigeants visés pour la période de 2013 à 2017.



Tel qu'il appert de ce graphique, la croissance de la rémunération totale annuelle des Hauts dirigeants visés a été analogue à celle du rendement de l'Action entre les années 2013 et 2015. En 2016, la valeur de la rémunération totale annuelle a été légèrement inférieure à celle de 2015 alors que le rendement de l'Action entre 2015 et 2016 a continué de croître. En 2017, la rémunération totale annuelle des Hauts dirigeants visés ainsi que le rendement de l'Action ont tous les deux légèrement baissé comparativement à 2016. Toutefois, la baisse du rendement de l'Action a été moindre que celle de la rémunération annuelle des Hauts dirigeants visés. Entre 2013 et 2017, la rémunération annuelle totale des Hauts dirigeants visés est passée de 7,5 millions de dollars à 8,6 millions de dollars avec un haut en 2015 de 9,7 millions de dollars. Le cours de l'Action est passé de 21,58 \$, en 2013, à 42,91 \$, en 2017 avec un haut à 44,09 \$ en 2016. Il est à noter que la rémunération décrite dans le graphique ci-dessus ne représente pas la rémunération réalisée par les Hauts dirigeants visés entre les années 2013 et 2017 mais plutôt la rémunération accordée aux dirigeants mentionnés dans le tableau sommaire de la rémunération apparaissant dans chacune des circulaires des années 2013 à 2017. Il est important de noter que certaines valeurs utilisées dans les circulaires des années 2013 à 2015 pourraient être différentes pour : i) les Options attribuées en 2013 et 2014 puisque la Société utilise depuis 2015 un facteur historique moyen de 20 % afin d'évaluer ces Options, plutôt que le modèle Black-Scholes, jugeant que ce facteur de 20 % reflète plus adéquatement l'évolution de la rémunération des Hauts dirigeants visés et facilite la comparaison avec le groupe de référence; et ii) les UAR octroyées entre 2013 et 2015 puisque la Société utilise depuis 2016 le Niveau 2 des UAR octroyées, plutôt que le Niveau 1, afin d'évaluer les UAR, jugeant que le Niveau 2 reflète plus adéquatement la valeur des UAR puisque ce niveau correspond à la cible devant être atteinte. Plus de détails quant aux éléments composant la rémunération totale annuelle des Hauts dirigeants visés apparaissent dans la rubrique « Tableau sommaire de la rémunération » à la page 35 de la présente Circulaire.

La rémunération globale versée aux Hauts dirigeants visés durant l'exercice financier 2017 a représenté 1,42 % du bénéfice net et 0,09 % de la capitalisation boursière.

RÉMUNÉRATION POUR L'EXERCICE FINANCIER 2017

TABLEAU SOMMAIRE DE LA RÉMUNÉRATION Le tableau ci-dessous présente la rémunération des Hauts dirigeants visés pour les exercices financiers terminés le 30 septembre 2017, le 24 septembre 2016 et le 26 septembre 2015.

Nom et poste principal	Exercice financier	Salaire (\$) ⁽¹⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base						Rémunération totale (\$)
			Attributions à base d'Actions (\$) ⁽²⁾	Attributions à base d'Options (\$) ⁽³⁾	d'actions /Plans incitatifs annuels (\$)	Valeur du plan de retraite (\$) ⁽⁴⁾	Autre rémunération (\$) ⁽⁵⁾		
Eric R. La Flèche	2017	891 827	787 301	874 600	912 100	52 000	7 456	3 525 284	
Président et chef de la direction	2016	869 616	787 657	874 727	1 238 125	212 000	4 825	3 986 950	
	2015	849 993	769 370	855 039	1 269 675	199 000	4 487	3 947 564	
François Thibault	2017	502 366	249 828	174 598	393 878	136 000	3 232	1 459 903	
Vice-président exécutif, chef de la direction financière et trésorier	2016	483 770	249 922	174 945	472 816	131 000	3 149	1 515 602	
	2015	472 308	237 038	166 474	461 938	126 000	2 860	1 466 618	
Christian Bourbonnière	2017	492 655	249 828	174 598	314 765	87 000	3 171	1 322 018	
Vice-président exécutif et chef de la division du Québec	2016	471 693	249 922	174 945	412 454	148 000	3 069	1 460 083	
	2015	460 000	237 038	166 474	455 400	324 000	2 787	1 645 699	
Carmine Fortino	2017	532 630	249 828	174 598	394 600	74 000	3 165	1 428 822	
Vice-président exécutif et chef de la division de l'Ontario	2016	510 674	249 922	174 945	504 700	100 000	3 069	1 543 310	
	2015	500 000	250 096	166 474	490 000	95 000	252 821	1 754 391	
Serge Boulanger	2017	367 077	131 150	74 828	220 666	91 000	2 389	887 110	
Vice-président principal, centrales nationales d'achats et marques privées	2016	352 308	131 411	74 977	253 381	98 000	2 320	912 396	
	2015	340 962	122 537	70 132	250 125	110 000	2 090	895 846	

⁽¹⁾ Le salaire de l'exercice financier 2017 est basé sur 53 semaines. M. La Flèche n'a pas eu d'augmentation de salaire pour l'exercice financier 2017.

⁽²⁾ La valeur des UAR ne constitue pas un montant en espèces reçu par le Haut dirigeant visé. Il s'agit d'une valeur à risque. En effet, le nombre d'UAR peut augmenter ou diminuer si certains objectifs financiers sont atteints ou non. La valeur des UAR pour les exercices 2015, 2016 et 2017 a été déterminée en utilisant le Niveau 2, qui constitue la cible devant être atteinte, plutôt que le Niveau 1 qui était utilisé auparavant. La valeur comptable des UAR considérée aux états financiers consolidés de la Société est différente de la valeur à la date d'attribution décrite dans le tableau ci-dessus. Cette différence s'explique par le fait que, du point de vue des états financiers, la Société considère le nombre maximum d'UAR prévu au Niveau 3 étant donné que les normes comptables applicables à la préparation des états financiers le requièrent. Des informations supplémentaires sur la manière dont la valeur comptable des UAR a été déterminée se trouvent à la note 22 des états financiers consolidés de 2017. Le tableau sous le titre « Unités d'actions au rendement - octrois 2017 » à la page 32 de la présente Circulaire permet de déterminer la valeur comptable des UAR octroyées en 2017 (Niveau 3) ainsi que la différence entre la valeur à la date d'attribution (Niveau 2) et cette valeur comptable.

⁽³⁾ La valeur des Options représente une valeur estimative et ne constitue pas un montant en espèces reçu par le Haut dirigeant visé. Il s'agit d'une valeur à risque qui peut même s'avérer nulle, le cas échéant. La valeur des Options apparaissant dans le tableau ci-dessus a été déterminée en utilisant un facteur de 20 %. Par ailleurs, la Société effectue le calcul de la valeur comptable des Options en utilisant le modèle Black-Scholes. Des informations supplémentaires sur la manière dont la valeur comptable des Options a été déterminée se retrouvent à la note 22 des états financiers consolidés de 2017. La valeur comptable des Options octroyées en 2017 telle que déterminée selon le modèle Black-Scholes est établie à 5,19 \$ par Option alors que la juste valeur pour fins de divulgation de la rémunération de ces Options dans la présente Circulaire est établie à 8,05 \$.

⁽⁴⁾ Les variations attribuables à des éléments rémunérateurs représentent la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pendant la période du 1er octobre 2016 au 30 septembre 2017, pour l'exercice financier 2017, du 1er octobre 2015 au 30 septembre 2016, pour l'exercice 2016, et du 1er octobre 2014 au 30 septembre 2015, pour l'exercice 2015, en tenant compte de tout gain ou perte lié à la variation des salaires. Les montants indiqués sont conformes à l'information présentée à la note 24 des états financiers consolidés de 2017.

⁽⁵⁾ Les montants représentent des primes d'assurance-vie payées par la Société pour les Hauts dirigeants visés à l'exception de M. Carmine Fortino qui a reçu durant l'exercice financier 2015, en plus de primes d'assurance-vie payées par la Société, une prime de 250 000 \$ pour s'être joint à la Société. À l'exception de cette prime, la valeur des avantages indirects n'excède pas pour chacun des Hauts dirigeants visés 50 000 \$ ou 10 % du total de son salaire de base annuel.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF

ATTRIBUTIONS À BASE D' ACTIONS ET D' OPTIONS EN COURS Le tableau suivant présente à l'égard de chacun des Hauts dirigeants visés, en date du 30 septembre 2017, les attributions à base d'Options qui n'ont pas été exercées et les attributions à base d'Actions (en vertu du Régime d'UAR) dont les droits n'ont pas encore été acquis.

Nom	Attributions à base d'Options					Attributions à base d'Actions					Date	
	Titres sous-jacents aux Options non-exercées (nombre)	Valeur des Options dans le cours non-exercées à la fin de l'exercice (\$) ⁽¹⁾				Attributions à base d'Actions dont les droits n'ont pas été acquis (nombre) ⁽²⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'Actions dont les droits n'ont pas été acquis (\$) ⁽³⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'Actions dont les droits ont été acquis (\$) ⁽³⁾	Valeur marchande ou de paiement des attributions à base d'Actions dont les droits ont été acquis (\$) ⁽³⁾	Date		
Acquis	Non-acquis	Prix d'exercice des Options (\$)	Date d'expiration des Options	Acquises	Non-acquises						Total	Acquis
Eric R. La Flèche	225 000	—	15,71	21 avr. 2018	6 119 250	—	6 119 250	30 660	1 315 621	—	—	29 janv. 2018
	180 000	45 000	17,72	19 avr. 2019	4 534 800	1 133 700	5 668 500	19 540	838 461	—	—	28 janv. 2019
	108 000	72 000	22,10	25 avr. 2020	2 247 840	1 498 560	3 746 400	19 570	839 749	—	—	26 janv. 2020
	72 000	108 000	21,90	17 avr. 2021	1 512 720	2 269 080	3 781 800	—	—	—	—	—
	24 140	96 560	35,42	23 avr. 2022	180 809	723 234	904 043	—	—	—	—	—
	—	108 500	40,31	27 janv. 2023	—	282 100	282 100	—	—	—	—	—
	—	108 700	40,23	25 janv. 2024	—	291 316	291 316	—	—	—	—	—
	609 140	538 760	—	—	14 595 419	6 197 990	20 793 409	69 770	2 993 831	—	—	—
François Thibault	62 400	15 600	19,47	12 août 2019	1 462 656	365 664	1 828 320	9 930	426 096	—	—	29 janv. 2018
	15 300	10 200	22,10	25 avr. 2020	318 444	212 296	530 740	6 200	266 042	—	—	28 janv. 2019
	10 800	16 200	21,90	17 avr. 2021	226 908	340 362	567 270	6 210	266 471	—	—	26 janv. 2020
	4 700	18 800	35,42	23 avr. 2022	35 203	140 812	176 015	—	—	—	—	—
	—	21 700	40,31	27 janv. 2023	—	56 420	56 420	—	—	—	—	—
	—	21 700	40,23	25 janv. 2024	—	58 156	58 156	—	—	—	—	—
	93 200	104 200	—	—	2 043 211	1 173 710	3 216 921	22 340	958 609	—	—	—
Christian Bourbonnière	9 680	4 920	17,72	19 avr. 2019	243 871	123 951	367 823	9 930	426 096	—	—	29 janv. 2018
	12 960	8 640	22,10	25 avr. 2020	269 741	179 827	449 568	6 200	266 042	—	—	28 janv. 2019
	18 000	27 000	21,90	17 avr. 2021	378 180	567 270	945 450	6 210	266 471	—	—	26 janv. 2020
	4 700	18 800	35,42	23 avr. 2022	35 203	140 812	176 015	—	—	—	—	—
	—	21 700	40,31	27 janv. 2023	—	56 420	56 420	—	—	—	—	—
	—	21 700	40,23	25 janv. 2024	—	58 156	58 156	—	—	—	—	—
	45 340	102 760	—	—	926 995	1 126 436	2 053 432	22 340	958 609	—	—	—
Carmine Fortino	15 000	22 500	24,69	23 sept. 2021	273 350	410 025	683 375	—	—	60 000 ⁽⁴⁾	2 574 600	24 sept. 2017
	4 700	18 800	35,42	23 avr. 2022	35 203	140 812	176 015	10 470	449 268	—	—	29 janv. 2018
	—	21 700	40,31	27 janv. 2023	—	56 420	56 420	6 200	266 042	—	—	28 janv. 2019
	—	21 700	40,23	25 janv. 2024	—	58 156	58 156	6 210	266 471	—	—	26 janv. 2020
	19 700	84 700	—	—	308 553	665 413	973 966	22 880	981 781	60 000	2 574 600	—
Serge Boulanger	2 520	—	15,71	21 avr. 2018	68 536	—	68 536	4 710	202 106	—	—	29 janv. 2018
	12 480	3 120	17,72	19 avr. 2019	314 413	78 603	393 016	3 260	139 887	—	—	28 janv. 2019
	1 200	300	19,47	12 août 2019	28 128	7 032	35 160	3 260	139 887	—	—	26 janv. 2020
	8 100	5 400	22,10	25 avr. 2020	168 588	112 392	280 980	—	—	—	—	—
	6 360	9 540	21,90	17 avr. 2021	133 624	200 435	334 059	—	—	—	—	—
	1 980	7 920	35,42	23 avr. 2022	14 830	59 321	74 151	—	—	—	—	—
	—	9 300	40,31	27 janv. 2023	—	24 180	24 180	—	—	—	—	—
	—	9 300	40,23	25 janv. 2024	—	24 924	24 924	—	—	—	—	—
	32 640	44 880	—	—	728 118	506 887	1 235 006	11 230	481 879	—	—	—

⁽¹⁾ Sur la base de la différence entre le cours de clôture de l'Action au 29 septembre 2017 (42,91 \$) et le prix d'exercice des Options.

⁽²⁾ Les UAR qui seront acquises en janvier 2018 ont atteint le Niveau 3, alors que le nombre et la valeur des UAR qui seront acquises en janvier 2019 et en janvier 2020 ont été déterminées en utilisant le Niveau 2 qui constitue le niveau cible.

⁽³⁾ Sur la base du cours de clôture de l'Action au 29 septembre 2017 (42,91 \$). Se référer aux rubriques « Régime d'intéressement à long terme » et « Contrats d'emploi » aux pages 25 et 27 respectivement de la présente Circulaire.

⁽⁴⁾ Les 60 000 UAR octroyées à M. Carmine Fortino en septembre 2014 en vertu de son contrat d'emploi sont devenues acquises le 24 septembre 2017 et ont été acquittées le 24 novembre 2017.

ATTRIBUTIONS EN VERTU D'UN PLAN INCITATIF – VALEUR À L'ACQUISITION DES DROITS OU VALEUR GAGNÉE AU COURS DE L'EXERCICE FINANCIER Le tableau suivant présente à l'égard de chacun des Hauts dirigeants visés pour l'exercice financier se terminant le 30 septembre 2017, la valeur des Options qui sont devenues acquises, exercées ou non, et des UAR qui sont devenues acquises au cours de cet exercice ainsi que la valeur de la rémunération en vertu du RIA gagnée au cours de cet exercice financier.

Nom	Attributions à base d'Options - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice financier (\$) ⁽¹⁾	Attributions à base d'Actions - Valeur à l'acquisition des droits au cours de l'exercice financier (\$) ⁽²⁾	Rémunération en vertu d'un plan incitatif autre qu'à base d'Actions - Valeur gagnée au cours de l'exercice financier (\$) ⁽³⁾
Eric R. La Flèche	3 995 740	1 913 760	912 100
François Thibault	620 528	543 029	393 878
Christian Bourbonnière	578 872	485 617	314 765
Carmine Fortino	148 021	2 574 600 ⁽⁴⁾	394 600
Serge Boulanger	288 534	233 240	220 666

⁽¹⁾ Ce montant représente le montant qui aurait été réalisé en 2017 si les Options qui sont devenues acquises au cours de l'exercice financier 2017 avaient toutes été exercées à leur date d'acquisition. Pour plus de détails, se référer au tableau intitulé « Options - Valeur à la date d'acquisition » à la page 38 de la présente Circulaire.

⁽²⁾ Ce montant représente la valeur des UAR octroyées en 2014 et acquises en 2017, sur la base du cours de clôture en vigueur le 27 janvier 2017 (39,87 \$), soit le jour ouvrable précédent leur date de règlement. Pour plus de détails, se référer au tableau suivant intitulé « UAR octroyées en 2014 et payées en janvier 2017 ».

⁽³⁾ Ce montant représente le montant gagné en 2017 en vertu du RIA.

⁽⁴⁾ Inclut les 60 000 UAR octroyées à M. Carmine Fortino en septembre 2014 en vertu de son contrat d'emploi qui sont devenues acquises le 24 septembre 2017 et qui ont été acquittées le 24 novembre 2017.

Se référer aux rubriques « Régime d'intéressement à long terme » et « Contrats d'emploi » aux pages 25 et 27 respectivement de la présente Circulaire pour la description des modalités d'attribution des Options et des UAR. Les valeurs apparaissant dans les colonnes relatives aux attributions à base d'Options et aux attributions à base d'Actions du tableau ci-dessus ont été calculées en utilisant les informations qui se trouvent dans les deux (2) prochains tableaux :

UAR octroyées en janvier 2014 et payées en janvier 2017

Nom	Nombre d'UAR ⁽¹⁾	Valeur (\$) ⁽²⁾
Eric R. La Flèche	48 000	1 913 760
François Thibault	13 620	543 029
Christian Bourbonnière	12 180	485 617
Carmine Fortino ⁽³⁾	—	—
Serge Boulanger	5 850	233 240

⁽¹⁾ Niveau 3 atteint.

⁽²⁾ Sur la base du cours de clôture de l'Action en vigueur le 27 janvier 2017 (39,87 \$), soit le jour ouvrable précédent la date de règlement.

⁽³⁾ Les 60 000 UAR octroyées à M. Carmine Fortino en septembre 2014 en vertu de son contrat d'emploi sont devenues acquises le 24 septembre 2017 et ont été acquittées le 24 novembre 2017.

Options - Valeur à la date d'acquisitions

Nom	Date d'octroi	Nombre d'Options acquises au cours de l'exercice (#)	Cours de l'Action (\$) ⁽¹⁾	Prix de levée (\$)
Eric R. La Flèche	22 avril 2011	45 000	42,35	15,71
	20 avril 2012	45 000	41,69	17,72
	26 avril 2013	36 000	45,18	22,10
	18 avril 2014	36 000	41,90	21,90
	24 avril 2015	24 140	42,35	35,42
François Thibault	13 août 2012	15 600	42,69	19,47
	26 avril 2013	5 100	45,18	22,10
	18 avril 2014	5 400	41,90	21,90
	24 avril 2015	4 700	42,35	35,42
Christian Bourbonnière	22 avril 2011	5 580	42,35	15,71
	20 avril 2012	4 920	41,69	17,72
	26 avril 2013	4 320	45,18	22,10
	18 avril 2014	9 000	41,90	21,90
	24 avril 2015	4 700	42,35	35,42
Carmine Fortino	24 sept. 2014	7 500	40,08	24,69
	24 avril 2015	4 700	42,35	35,42
Serge Boulanger	22 avril 2011	2 520	42,35	15,71
	20 avril 2012	3 120	41,69	17,72
	13 août 2012	300	42,69	19,47
	26 avril 2013	2 700	45,18	22,10
	18 avril 2014	3 180	41,90	21,90
	24 avril 2015	1 980	42,35	35,42

⁽¹⁾ Cours de clôture de l'Action la veille de la date d'acquisition de l'octroi.

OPTIONS EXERCÉES PENDANT LE DERNIER EXERCICE FINANCIER Le tableau suivant fait état des Options exercées par les Haut dirigeants visés au cours de l'exercice financier terminé le 30 septembre 2017 et de la valeur globale réalisée à la suite de la levée de ces Options.

Nom	Nombre d'Actions acquises à la levée des Options	Valeur globale réalisée (\$) ⁽¹⁾
Eric R. La Flèche	200 000	5 088 000
François Thibault	—	—
Christian Bourbonnière	43 840	1 260 022
Carmine Fortino	—	—
Serge Boulanger	18 780	505 415

⁽¹⁾ Fondée sur la différence entre le cours de clôture de l'Action la veille de la date de levée des Options et le prix d'exercice de ces Options.

INFORMATIONS SUR LES PLANS DE RÉMUNÉRATION À BASE DE TITRES DE PARTICIPATION Le tableau suivant présente, en date du 30 septembre 2017, des informations sur les plans de rémunération aux termes desquels des titres de participation de la Société peuvent être émis. Seul le Régime d'options se qualifie à cet égard.

Catégorie de plans	Nombre de titres devant être émis lors de l'exercice des Options (a)	Prix d'exercice moyen pondéré des Options (\$) (b)	Nombre de titres restant à émettre en vertu de plans de rémunération à base de titres de participation (à l'exclusion des titres indiqués dans la colonne (a)) (c)
Plans de rémunération à base de titres de participation approuvés par les porteurs	3 180 080	26,94	2 623 736
Total	3 180 080	26,94	2 623 736

RÉGIME D'OPTIONS D'ACHAT D' ACTIONS (RÉGIME D'OPTIONS) Le Régime d'options institué à l'intention des dirigeants et employés-clés de la Société ou d'une de ses filiales prévoit l'octroi d'Options non transférables et non cessibles visant l'achat d'un nombre maximum de 30 000 000 Actions. Le nombre d'Actions pouvant être émises, à tout moment, lors de l'exercice d'Options octroyées en vertu du Régime d'options ou de tout autre mécanisme de compensation de la Société ne peut excéder 10 % du nombre d'Actions en circulation de la Société. Le Régime d'options prévoit également que le nombre d'Actions pouvant être émises, à l'intérieur d'une période d'une année, lors de l'exercice d'Options octroyées en vertu du Régime d'options ou en vertu de tout autre mécanisme de compensation de la Société, ne pourra notamment excéder 10 % du nombre d'Actions en circulation. Aucun employé ne peut détenir d'Options sur plus de 5 % du nombre d'Actions en circulation. Le prix de souscription de chaque Action visée par une Option octroyée en vertu du Régime d'options ne peut en aucune circonstance être inférieur au cours du marché des Actions le jour précédant la date de l'octroi et doit être payé intégralement au moment de la levée de l'Option. L'expression « cours du marché » signifie le cours de clôture d'un lot régulier d'Actions négociées à la Bourse de Toronto le jour de négociation précédant immédiatement le jour auquel ladite Option a été octroyée. Le Conseil d'administration détermine les autres modalités d'exercice des Options octroyées, y compris la date d'acquisition des droits relatifs aux Options. Généralement, aucune Option ne peut être exercée après cinq (5) ans à compter de la date à laquelle l'Option peut être exercée, en tout ou en partie, pour la première fois ou dix (10) ans à compter de la date à laquelle l'Option a été octroyée.

La date d'expiration de toute Option qui vient à échéance durant une période d'interdiction d'opérations, telle que prévue en vertu de la Politique relative à l'information de la Société, est reportée pour une période de sept (7) jours ouvrables suivant l'expiration de cette période d'opérations interdites.

À moins que le Conseil d'administration n'en décide autrement, les Options octroyées en vertu du Régime d'options prennent fin à l'expiration de leur durée ou avant s'il advient une des situations suivantes :

- 30 jours après la démission ou la terminaison d'emploi par la Société, ou par toute entité liée à celle-ci, sans motif valable et suffisant du titulaire d'Options;
- à la date où la Société, ou toute entité liée à celle-ci, met fin à l'emploi du titulaire d'Options pour des motifs valables et suffisants;
- deux (2) ans après la date de la retraite ou d'un congé autorisé du titulaire d'Options étant entendu que, durant cette période, le titulaire d'Options continue d'acquérir des droits et peut exercer ses Options. Pendant une période de 364 jours qui suit ce délai de deux (2) ans, le titulaire pourra exercer ses Options mais ne pourra plus continuer d'acquérir des droits dans celles-ci; et
- un (1) an après la date du décès du titulaire d'Options.

En cas de changement de contrôle de la Société, toutes les Options octroyées en vertu du Régime d'options pourront être levées au gré des titulaires d'Options.

Le Régime d'options prévoit les modifications au Régime d'options qui devront être soumises à l'approbation des actionnaires, à savoir : i) toute modification du nombre de titres pouvant être émis aux termes du Régime d'options (sous réserve de toute modification résultant d'un fractionnement, d'une refonte ou d'une autre opération semblable); ii) toute modification qui aurait pour effet de permettre la participation au Régime d'options, d'administrateurs non employés par la Société sur une base discrétionnaire; iii) toute modification qui permettrait le transfert ou la cession d'une Option autrement que par testament ou en vertu des lois sur les successions; iv) l'ajout d'une caractéristique de levée ou d'exercice d'Options sans décaissement donnant droit à une somme en espèces ou à des titres, si le

libellé ne prévoit pas que le nombre total de titres sous-jacents sera déduit du nombre de titres réservés aux fins du Régime d'options; v) l'ajout d'une disposition concernant des droits différés à des Actions ou des unités de négociation restreinte liées à des actions ou tout autre mécanisme où les employés reçoivent des titres alors que la Société n'obtient aucune contrepartie en espèces; vi) toute réduction du prix d'achat (prix de souscription ou prix d'exercice) de toute Action visée par toute Option ou toute annulation d'une Option et la substitution de cette Option par une nouvelle Option comportant un prix d'achat réduit, sous réserve de toute modification résultant d'un fractionnement, d'une refonte ou autre opération semblable; vii) toute prolongation de la durée d'une Option au-delà de sa durée initiale (sous réserve de prolonger de sept (7) jours ouvrables la durée initiale lorsque la période d'exercice d'une Option se termine durant une période d'interdiction d'opérations); viii) toute modification à la méthode de détermination du prix d'achat (prix de souscription ou prix d'exercice) de chaque Action visée par toute Option octroyée en vertu du Régime d'options; et ix) l'ajout de toute forme d'aide financière et la modification d'une disposition concernant l'aide financière qui rend cette dernière plus avantageuse pour les employés.

Le Conseil d'administration pourra, sous réserve de la réception des approbations des autorités réglementaires requises, et à sa seule discrétion, faire toutes les autres modifications au Régime d'options qui ne sont pas prévues ci-haut. Sans limiter la généralité de ce qui précède, le Conseil d'administration pourra notamment : i) faire toute modification d'ordre administratif ou clérical ou visant à clarifier les dispositions du Régime d'options; ii) faire toute modification concernant les périodes d'acquisition; iii) faire toute modification aux dispositions concernant la résiliation d'une Option ou l'abrogation du Régime d'options en autant que cela n'entraîne pas une prolongation au-delà de la date d'expiration d'origine; iv) faire toute modification en raison d'un fractionnement, d'une refonte, d'une reclassification, d'une déclaration de dividendes en Actions ou de toute autre modification relative aux Actions; v) mettre fin au Régime d'options; et vi) octroyer une Option dont la durée initiale est supérieure à cinq (5) ans à compter de la date à laquelle elle peut être exercée pour la première fois en autant que sa durée ne soit pas supérieure à dix (10) ans à compter de la date à laquelle elle a été octroyée.

Le Conseil d'administration a adopté des modifications mineures au Régime d'options cette année afin de tenir compte de modifications au Code de conduite et de la gestion électronique du Régime d'options.

Les droits d'un titulaire d'Options prendront fin immédiatement dès la survenance d'un des deux (2) événements suivants :

- i) si au cours de son service auprès de la Société ou de toute entité liée à celle-ci, ou pendant une période de deux (2) ans par la suite, le titulaire d'Options est impliqué dans une entreprise de vente de produits alimentaires ou pharmaceutiques, au Québec ou en Ontario, étant ainsi en concurrence avec la Société; ou
- ii) si au cours de son service auprès de la Société, ou de toute entité liée à celle-ci, ou par la suite, le titulaire d'Options fait défaut de respecter les dispositions du Code de conduite des employés de la Société.

En date du 4 décembre 2017, 3 180 080 Actions de la Société pouvaient être émises en raison d'octrois d'Options déjà effectués en vertu du Régime d'options représentant 1,4 % du capital émis et en circulation de la Société. À cette même date, 5 803 816 Actions étaient réservées aux fins d'octrois déjà effectués et à venir d'Options représentant 2,5 % du capital émis et en circulation de la Société.

Le nombre total d'Actions de la Société qui pourront être émises en raison des octrois d'Options effectués durant l'exercice financier 2017 représente 0,2 % du capital émis et en circulation de la Société à la fin de cet exercice financier.

Afin que le RILT soit encore plus centré sur la performance de la Société et en conformité avec les pratiques exemplaires en matière de rémunération, le Conseil d'administration a accepté la recommandation du comité des ressources humaines et a décidé qu'à compter de 2016 l'octroi d'options serait limité aux vice-présidents et au président et chef de la direction de la Société et de ses filiales étant donné que ce sont ces personnes qui ont une influence directe sur les décisions qui peuvent avoir un impact sur le cours de l'Action. En conséquence, les directeurs principaux ne se voient plus octroyer des Options depuis 2016 mais reçoivent un nombre plus élevé d'UAR.

Le texte intégral du Régime d'options de la Société se retrouve sur le site Internet corporatif de la Société (www.corpo.metro.ca).

RÉGIME D'UNITÉS D' ACTIONS AU RENDEMENT (RÉGIME D'UAR) Le Conseil d'administration approuve le nombre d'UAR octroyées. Le comité des ressources humaines administre le Régime d'UAR et peut y apporter des modifications. Ce comité détermine les objectifs de rendement devant être atteints, lesquels sont confirmés par le Conseil d'administration de la Société.

La date d'acquisition d'UAR est établie à la date de l'octroi et tombe au plus tard trois (3) ans suivant la date de l'octroi. À la date d'acquisition, chaque UAR donne droit à son titulaire, sous réserve de l'accomplissement de tout objectif de performance fixé par le Conseil d'administration, à une (1) Action de la Société ou, à la discrétion de la Société, à son équivalent en espèces ou une combinaison des deux. Le Régime d'UAR ne crée pas de dilution des Actions émises et en circulation de la Société étant donné que les

UAR sont réglées au moyen d'Actions achetées sur le marché secondaire et/ou réglées en espèces. De plus, les UAR sont non transférables et non cessibles.

Le Conseil d'administration a adopté cette année des modifications au Régime d'UAR afin de permettre à la Société de reporter le paiement des UAR qui deviennent acquises durant une période d'interdiction d'opérations, tel que ces périodes sont déterminées en vertu de la Politique relative à l'information de la Société, pour une période de 15 jours ouvrables suivant l'expiration de cette période d'interdiction d'opérations.

Sauf décision contraire du comité des ressources humaines, les octrois d'UAR expirent advenant la terminaison d'emploi de leur titulaire pour quelque raison que ce soit à l'exception du décès ou de la retraite.

Si le titulaire d'UAR prend sa retraite avant la date d'acquisition, il aura droit, à la date d'acquisition, à un nombre d'UAR proportionnel au nombre de jours entre la date d'octroi et sa date de retraite par rapport au nombre total de jours entre la date de l'octroi et la date d'acquisition des UAR en tenant compte des objectifs de performance rencontrés.

Si le titulaire décède avant la date d'acquisition, la Société acquittera dans les 60 jours du décès à sa succession un nombre d'UAR calculé de la même manière que si le titulaire prenait sa retraite, le comité des ressources humaines devant alors estimer si les objectifs de rendement auraient été réalisés à la date d'acquisition et de quelle façon.

S'il y a changement de contrôle de la Société, toutes les UAR deviendront acquises et devront être acquittées dans les 120 jours du changement de contrôle; le comité des ressources humaines devant alors estimer si les objectifs de rendement auraient été réalisés à la date d'acquisition et de quelle façon.

Les droits d'un titulaire d'UAR prendront fin immédiatement dès la survenance d'un des deux (2) événements suivants :

- i) si au cours de son service auprès de la Société ou de toute entité liée à celle-ci, ou pendant une période de deux (2) ans par la suite, le titulaire d'UAR est impliqué dans une entreprise de vente de produits alimentaires ou pharmaceutiques, au Québec ou en Ontario, étant ainsi en concurrence avec la Société; ou
- ii) si au cours de son service auprès de la Société, ou de toute entité liée à celle-ci, ou par la suite, le titulaire d'UAR fait défaut de respecter les dispositions du Code de conduite des employés de la Société.

Le texte intégral du Régime d'UAR de la Société se retrouve sur le site Internet corporatif de la Société (www.corpo.metro.ca).

PRESTATIONS EN VERTU D'UN PLAN DE RETRAITE

TABLEAU DES PLANS À PRESTATIONS DÉTERMINÉES Le tableau suivant illustre les prestations annuelles payables à l'âge normal de la retraite (65 ans) en vertu du régime de base et du régime supplémentaire combinés, selon le salaire moyen final et les années de service créditées à ces régimes.

Nom	Années décomptées ⁽¹⁾	À la fin de l'exercice	Prestations annuelles payables (\$)		Variation attribuable à des éléments rémunérateurs (\$) ⁽³⁾	Variation attribuable à des éléments non rémunérateurs (\$) ⁽⁴⁾	Prestations constituées à la fin de l'exercice (\$)
			À 65 ans	Prestations constituées au début de l'exercice (\$)			
Eric R. La Flèche	26,1 ⁽²⁾	431 800	601 700	7 281 000	52 000	(373 000)	6 960 000
François Thibault	5,2	50 000	174 900	693 000	136 000	(48 000)	781 000
Christian Bourbonnière	20,0	188 000	235 700	3 319 000	87 000	(71 000)	3 335 000
Carmine Fortino	3,1	24 600	73 100	251 000	74 000	(13 000)	312 000
Serge Boulanger	20,6 ⁽²⁾	120 500	220 900	2 001 000	91 000	(144 000)	1 948 000

⁽¹⁾ En date du 30 septembre 2017, MM. Éric R. La Flèche, François Thibault, Christian Bourbonnière, Carmine Fortino et Serge Boulanger comptaient respectivement 26,7 années, 5,2 années, 20,5 années, 3,1 années et 21,2 années au service de la Société. Il n'y a toutefois pas d'augmentation de prestations qui résulte de la différence entre le nombre d'années de service et le nombre d'années décomptées. Les années décomptées n'excèdent pas les années de service.

⁽²⁾ Dont respectivement 1,3 et 5,8 années aux fins du régime des cadres et professionnels pour MM. Éric R. La Flèche et Serge Boulanger. Ces années ne sont pas considérées aux fins du régime supplémentaire.

⁽³⁾ Les variations attribuables à des éléments rémunérateurs représentent la valeur des prestations de retraite projetées gagnées pendant la période du 1er octobre 2016 au 30 septembre 2017, en tenant compte de tout gain ou perte lié à la variation des salaires. Les montants indiqués sont conformes à l'information présentée à la note 24 des états financiers consolidés de 2017.

⁽⁴⁾ Les variations attribuables à des éléments non rémunérateurs comprennent les intérêts courus sur les obligations en début d'exercice, les autres gains réalisés et pertes subies, les changements apportés aux hypothèses actuarielles ainsi que les cotisations versées par le Haut dirigeant visé pendant la période du 1er octobre 2016 au 30 septembre 2017.

Il n'y a pas de régime de retraite à cotisations déterminées pour les Hauts dirigeants visés.

PRESTATIONS EN CAS DE CESSATION DES FONCTIONS OU DE CHANGEMENT DE CONTRÔLE Cette rubrique décrit les prestations que recevraient les Hauts dirigeants visés en cas de cessation des fonctions ou de changement de contrôle. En plus des dispositions régulières du Régime d'options et du Régime d'UAR applicables, messieurs La Flèche et Fortino ont chacun un contrat d'emploi prévoyant des paiements ou des prestations spécifiques en cas de changement de contrôle ou de cessation des fonctions. Les deux (2) tableaux suivants décrivent les dispositions générales du Régime d'options et du Régime d'UAR :

ÉVÉNEMENT SELON LE RÉGIME D'OPTIONS

Cessation des fonctions pour motif valable	Toutes les Options acquises et non-acquises sont annulées à la date de l'événement
Démission ou autre cessation des fonctions	Les Options non-acquises sont annulées à la date de l'événement L'exercice d'Options acquises est permis pendant les 30 jours suivant la date de l'événement ⁽¹⁾
Retraite	L'acquisition des Options continue pendant 2 ans après la date de l'événement L'exercice des Options non-expirées est permis pour une période additionnelle de 364 jours ⁽¹⁾
Changement de contrôle	Toutes les Options octroyées deviennent acquises et peuvent être levées

⁽¹⁾ Sous réserve du respect i) des dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation du Régime d'options pendant l'emploi et deux (2) ans après la date de l'événement; et ii) du Code de conduite pendant l'emploi et jusqu'à l'expiration des Options. Toutes les Options octroyées en vertu du Régime d'options, qu'elles soient acquises ou non, sont annulées en cas de non-respect.

ÉVÉNEMENT SELON LE RÉGIME D'UAR

Cessation des fonctions pour motif valable	Tous les droits aux UAR sont annulés à la date de l'événement
Démission ou autre cessation des fonctions	Tous les droits aux UAR sont annulés à la date de l'événement
Retraite	L'acquisition des UAR continue jusqu'à la fin de la période de performance et le paiement sera fait au prorata du nombre de jours travaillés au cours de la période ⁽¹⁾
Changement de contrôle	Tous les UAR octroyées deviennent acquises L'atteinte des objectifs de performance sera estimée par le comité des ressources humaines Paiement dans les 120 jours de l'événement

⁽¹⁾ Sous réserve du respect i) des dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation du Régime d'UAR pendant l'emploi et deux (2) ans après la date de l'événement; et ii) du Code de conduite pendant l'emploi et jusqu'à l'expiration des PSU. Toutes les UAR octroyées en vertu du Régime d'UAR, qu'elles soient acquises ou non, sont annulées en cas de non-respect.

Le tableau suivant décrit les dispositions applicables du contrat d'emploi de monsieur Eric R. La Flèche selon l'événement :

Événement	Indemnité de départ		Options	UAR
	Salaire	RIA		
Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	Tel que prévu au Régime d'options	Tel que prévu au Régime d'UAR
Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé (autre que suite à un changement de contrôle)	2X	2X Prime de l'exercice en cours ou moyenne des 3 années précédentes ⁽¹⁾	L'acquisition des Options continue et les Options peuvent être levées pendant 2 ans après la date de l'événement ⁽²⁾	L'acquisition des UAR continue jusqu'à la fin de la période de performance et le paiement sera fait au prorata du nombre de jours travaillés au cours de la période ⁽²⁾
Démission (le président et chef de la direction doit fournir un préavis de 120 jours)	—	—	Tel que prévu au Régime d'options ⁽²⁾	Tel que prévu au Régime d'UAR ⁽²⁾
Retraite	—	—	Tel que prévu au Régime d'options ⁽²⁾	Tel que prévu au Régime d'UAR ⁽²⁾
Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé dans les 24 mois d'un changement de contrôle (deux (2) critères de déclenchement)	2X	2X Prime de l'exercice en cours ou moyenne des 3 années précédentes ⁽¹⁾	Toutes les Options octroyées deviennent acquises et peuvent être levées	Toutes les UAR octroyées deviennent acquises. L'atteinte des objectifs de performance sera estimée par le comité des ressources humaines

⁽¹⁾ Au choix du président et chef de la direction.

⁽²⁾ Sous réserve du respect i) des dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation pendant l'emploi et deux (2) ans après la date de l'événement; et ii) du Code de conduite pendant l'emploi et jusqu'à l'expiration des Options et des UAR. Toutes les Options et les UAR octroyées en vertu du Régime d'options et du Régime d'UAR, qu'elles soient acquises ou non, sont annulées en cas de non-respect.

Le tableau suivant décrit les dispositions applicables du contrat d'emploi de monsieur Carmine Fortino selon l'événement :

Évènement	Indemnité de départ		Options	UAR	Autre
	Salaire	RIA			
Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	Tel que prévu au Régime d'options	Tel que prévu au Régime d'UAR	—
Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	1X + 1 mois par année additionnelle de service après 3 ans (max 1,5X)	Prime de l'exercice courant au prorata du nombre de jours travaillés et prime durant la période d'indemnité	Tel que prévu au Régime d'options ⁽¹⁾	Tel que prévu au Régime d'UAR ⁽¹⁾	Tous les avantages à titre d'employé continuent durant la période d'indemnité
Démission (le haut dirigeant doit fournir un préavis de 12 semaines)	—	—	Tel que prévu au Régime d'options ⁽¹⁾	Tel que prévu au Régime d'UAR ⁽¹⁾	—
Retraite	—	—	Tel que prévu au Régime d'options ⁽¹⁾	Tel que prévu au Régime d'UAR ⁽¹⁾	—
Changement de contrôle	1X + 1 mois par année additionnelle de service après 3 ans (max 1,5X) ⁽²⁾	Prime de l'exercice courant au prorata du nombre de jours travaillés et prime durant la période d'indemnité ⁽²⁾	Tel que prévu au Régime d'options	Tel que prévu au Régime d'UAR	—

⁽¹⁾ Sous réserve du respect i) des dispositions de non-concurrence et de non-sollicitation pendant l'emploi et deux (2) ans après la date de l'événement; et ii) du Code de conduite pendant l'emploi et jusqu'à l'expiration des Options et des UAR. Toutes les Options et les UAR octroyées en vertu du Régime d'options et du Régime d'UAR, qu'elles soient acquises ou non, sont annulées en cas de non-respect.

⁽²⁾ Seulement s'il y a cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé (double condition).

Le tableau suivant présente un sommaire des paiements supplémentaires estimatifs aux Hauts dirigeants visés et de la valeur estimative des attributions fondées sur des Actions ainsi que des attributions fondées sur des Options dont l'acquisition est accélérée en cas de cessation des fonctions ou de changement de contrôle comme si cet événement avait eu lieu le 29 septembre 2017 :

	Événement	Indemnité de départ				Autre	Total
		Salaire	RIA	Options	UAR ⁽¹⁾		
Eric R. La Flèche	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	1 750 000	2 216 667	4 667 700 ⁽²⁾	1 827 989 ⁽³⁾	—	10 462 356
	Démission	—	—	—	—	—	—
	Retraite	—	—	—	—	—	—
	Changement de contrôle + Cessation des fonctions dans les 24 mois (condition double requise)	1 750 000	2 216 667	6 197 990	2 993 831	—	13 158 488
François Thibault	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	— ⁽⁴⁾	— ⁽⁴⁾	—	—	—	—
	Démission	—	—	—	—	—	—
	Retraite	—	—	—	—	—	—
	Changement de contrôle	—	—	1 173 710	958 609	—	2 132 319
Christian Bourbonnière	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	— ⁽⁴⁾	— ⁽⁴⁾	—	—	—	—
	Démission	—	—	—	—	—	—
	Retraite	—	—	—	—	—	—
	Changement de contrôle	—	—	1 126 436	958 609	—	2 085 046
Carmine Fortino	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	525 300	789 210	—	—	120 000	1 434 510
	Démission	—	—	—	—	—	—
	Retraite	—	—	—	—	—	—
	Changement de contrôle	525 300 ⁽⁵⁾	789 210 ⁽⁵⁾	665 413	981 781 ⁽⁶⁾	120 000 ⁽⁵⁾	3 081 704
Serge Boulanger	Cessation des fonctions pour motif valable	—	—	—	—	—	—
	Cessation des fonctions sans motif valable ou congédiement déguisé	— ⁽⁴⁾	— ⁽⁴⁾	—	—	—	—
	Démission	—	—	—	—	—	—
	Retraite	—	—	—	—	—	—
	Changement de contrôle	—	—	506 887	481 879	—	988 767

⁽¹⁾ Valeur calculée en utilisant le cours de clôture au 29 septembre 2017 (42,91 \$).

⁽²⁾ L'acquisition des Options continue pendant une période de deux (2) ans ; la valeur utilisée est celle des Options comme si elles avaient été accélérées le 29 septembre 2017.

⁽³⁾ Puisque l'acquisition des UAR continue jusqu'à la fin de la période de performance au prorata du nombre de jours travaillés, nous avons utilisé la valeur au Niveau 2, au 29 septembre 2017.

⁽⁴⁾ Conformément à la loi applicable.

⁽⁵⁾ Uniquement s'il y a cessation d'emploi sans motif valable ou congédiement déguisé (double condition).

⁽⁶⁾ N'inclut pas les 60 000 UAR octroyées à M. Carmine Fortino en septembre 2014 en vertu de son contrat d'emploi lesquelles sont devenues acquises le 24 septembre 2017 et ont été acquittées le 24 novembre 2017.

Tous les Haut dirigeants visés sont soumis à des obligations de non-concurrence, de non-sollicitation, de non-dénigrement et de confidentialité en vertu du Régime d'option, du Régime d'UAR, du Code de conduite des employés ainsi que, dans le cas de messieurs La Flèche et Fortino, en vertu de leur contrat d'emploi respectif.

Le changement de contrôle est défini dans le Régime d'options, le Régime d'UAR et le contrat d'emploi de monsieur La Flèche, essentiellement comme suit : i) la vente de la Société ou de toute partie substantielle de son entreprise à une personne qui n'est pas membre du même groupe que la Société; ii) la fusion, la consolidation de la Société ou toute autre opération ou transaction avec une corporation ou une personne morale qui n'est pas membre du même groupe que la Société, si le contrôle de l'entité résultant de la fusion, consolidation ou de toute opération ou transaction passe alors entre les mains d'un ou de plusieurs actionnaires qui

n'appartiennent pas au même groupe que la Société; ou iii) toute modification de l'actionnariat de la Société ou toute autre transaction dont l'effet est d'accorder le contrôle de la Société à une personne, ou à un groupe de personnes, ou à des personnes agissant de concert, ou à des personnes morales appartenant au même groupe qu'une telle personne ou qu'un tel groupe de personnes ou ayant des liens avec une telle personne ou un tel groupe de personnes. Sans limiter la généralité de ce qui précède, une personne ou un groupe de personnes détenant un nombre d'actions ou d'autres titres qui, directement ou après la conversion de telles actions ou autres titres, permettent ou permettraient aux porteurs des actions ou des titres en question d'exprimer 50 % ou plus des voix s'attachant à toutes les actions de la Société qui peuvent être exprimées pour élire les administrateurs de la Société, est réputé être en mesure d'exercer le contrôle sur la Société.

AUTRES POLITIQUES IMPORTANTES DE LA SOCIÉTÉ

CODE DE CONDUITE DES EMPLOYÉS Le Conseil d'administration a adopté en 2016 un nouveau code de conduite des employés (« Code de conduite ») remplaçant la Politique sur les conflits d'intérêts et l'éthique professionnelle. Ce Code de conduite s'applique à tous les employés de la Société, y compris les dirigeants. Le Code de conduite :

- i) met l'emphase sur les devoirs de prudence, loyauté, confidentialité, non-sollicitation des employés et d'agir dans le meilleur intérêt de la Société;
- ii) vise aussi à favoriser un milieu de travail sécuritaire, respectueux et exempt de toute forme de harcèlement;
- iii) établit des règles en matière de pratiques commerciales, notamment en matière de gratifications, invitations et sollicitations; et
- iv) établit des règles de conduite en matière de conflits d'intérêts.

Le Code de conduite intègre désormais la politique de récupération de la rémunération et la politique interdisant les opérations de couverture qui sont résumées aux rubriques suivantes. Le texte intégral du Code de conduite de la Société se retrouve sur le site Internet SEDAR (www.sedar.com) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (www.corpo.metro.ca).

RÉCUPÉRATION DE LA RÉMUNÉRATION VERSÉE AUX DIRIGEANTS DE LA SOCIÉTÉ Des dispositions du Code de conduite, touchant les attributions faites aux termes du RIA et du RILT après le 15 novembre 2011, prévoient que le Conseil d'administration peut, à sa discrétion, dans la mesure où les lois applicables le lui permettent et qu'il juge être dans le meilleur intérêt de la Société : 1) exiger le remboursement intégral ou partiel de toute rémunération liée à la performance; 2) exiger le remboursement de tout profit réalisé par le dirigeant suite à la levée de toute rémunération incitative liée à la performance ou au fait qu'elle soit devenue acquise; ou 3) annuler toute rémunération incitative liée à la performance non acquise octroyée à un dirigeant :

- i) si le montant de la rémunération incitative a été calculé sur la base de, ou sous réserve de l'atteinte de certains résultats financiers qui, subséquentement, ont fait l'objet d'un retraitement partiel ou total des états financiers de la Société, ou ont été touchés par un tel retraitement;
- ii) si le dirigeant s'est rendu coupable de négligence grossière, de faute intentionnelle ou de fraude ayant entraîné en totalité ou en partie la nécessité d'un retraitement; et
- iii) lorsque le montant de la rémunération incitative liée à la performance qui aurait été octroyée à ou reçue par le dirigeant ou le profit que le dirigeant aurait réalisé si les résultats financiers avaient été correctement déclarés aurait été moins élevé que le montant réellement octroyé ou reçu.

INTERDICTION D'OPÉRATIONS DE COUVERTURE Des dispositions du Code de conduite interdisent aux employés de la Société de transiger directement ou indirectement sur le titre ou les Options de la Société en utilisant des ventes à découvert ou des options d'achat ou de vente sur le titre de la Société (« put » ou « call »). Ces dispositions s'appliquent également aux administrateurs en vertu du code d'éthique des administrateurs. Le but de ces dispositions est d'éviter la spéculation sur le titre de la Société par ses employés et administrateurs.

POLITIQUE RELATIVE À L'INFORMATION La politique relative à l'information de la Société prévoit que les employés et administrateurs de la Société sont soumis à des périodes d'interdiction totale de négociation sur les titres de la Société lorsque de l'information importante n'est pas divulguée au public. De plus, tout administrateur et dirigeant de la Société continuera à être lié par ces périodes d'interdiction totales durant une période additionnelle de trois (3) mois suivant la date de cessation de ses fonctions.

13. GOUVERNANCE

Le Conseil d'administration attache beaucoup d'importance à la bonne gouvernance et la Société impose à ses administrateurs, dirigeants et employés des normes d'éthique rigoureuses.

La Société entend se conformer le plus fidèlement possible aux lignes directrices adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières et aux normes des autres organismes de réglementation. L'énoncé des pratiques de la Société en matière de gouvernance est joint à la présente Circulaire comme Annexe G. Des renseignements supplémentaires sur le Conseil d'administration de la Société et ses comités se retrouvent à la section « Le Conseil d'administration et ses comités » à la page 13 de la présente Circulaire.

14. AUTRES AFFAIRES

La direction de la Société n'est au courant d'aucune question devant être mise à l'ordre du jour autre que celles dont il est fait mention dans l'Avis de convocation. Toutefois, si d'autres questions dont la direction n'a pas connaissance devaient être dûment mises à l'ordre du jour, le formulaire de procuration ci-joint confèrera un pouvoir discrétionnaire aux personnes qui y sont désignées à titre de Fondé de pouvoir pour voter sur ces questions.

15. PROPOSITIONS D'ACTIONNAIRES EN VUE DE L'ASSEMBLÉE ANNUELLE DE 2019

Les propositions relatives à toute question que les personnes habiles à voter à l'assemblée annuelle des actionnaires de 2019 veulent soumettre à cette assemblée doivent être reçues par la Société au plus tard le 13 septembre 2018.

16. INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

L'information financière à propos de la Société figure dans les états financiers consolidés et dans le rapport de gestion du dernier exercice de la Société faisant partie du Rapport annuel. La présente Circulaire de même que la Notice annuelle et le Rapport annuel sont disponibles sur SEDAR (www.sedar.com) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (www.corpo.metro.ca). La Société fournira rapidement et sans frais une copie des documents en question aux porteurs d'actions de la Société qui en feront la demande par écrit à l'adresse suivante : 11011, boulevard Maurice-Duplessis, Montréal (Québec) H1C 1V6, à l'attention du service des Finances.

17. APPROBATION PAR LES ADMINISTRATEURS

Le contenu et l'envoi de cette Circulaire ont été approuvés par les administrateurs de la Société.

Montréal, le 11 décembre 2017

Le Secrétaire corporatif,



Simon Rivet

ANNEXE A - PROPOSITION D'UN ACTIONNAIRE

La proposition ci-après a été faite par le Mouvement d'éducation et de défense des actionnaires (« MÉDAC »), 82, rue Sherbrooke Ouest, Montréal (Québec) H2X 1X3, porteur d'actions ordinaires de la Société, pour examen à l'assemblée. La proposition a été soumise en français par le MÉDAC et traduite en anglais par la Société pour les fins de la version anglaise de la Circulaire. À la date où le MÉDAC a soumis sa proposition, il détenait 80 Actions. Ces Actions étaient détenues par le MÉDAC depuis le 21 juin 2010.

Proposition : Rémunération en cas de changement de contrôle

Texte du MÉDAC :

Il est proposé que les divulgations en matière de rémunération des hauts dirigeants dans les cas de changement de contrôle soient plus claires et plus précises afin de rassurer les actionnaires sur son caractère équitable.

Argumentaire du MÉDAC au soutien de sa proposition :

Metro inc. est à l'occasion citée comme cible potentielle d'un changement de contrôle. Pour faire face à une telle éventualité, les contrats des hauts dirigeants prévoient des clauses qui visent à assurer que ces personnes soient neutres et motivées à agir dans l'intérêt supérieur des actionnaires.

Selon les principes de la rémunération des hauts dirigeants énoncés par la Coalition canadienne de la saine gouvernance (« CCGG »), de tels contrats devraient prévoir la définition de « changement de contrôle » validant le déclenchement du paiement d'indemnités. Celle-ci devrait être limitée à la définition de la loi (à savoir un changement de contrôle de plus de 50 % des actions comportant droit de vote en circulation) et être clairement communiquée aux actionnaires.

Nous proposons qu'il y ait divulgation claire de votre définition de « changement de contrôle » et que, aux fins d'avoir un aperçu clair de telles indemnités, ces dernières soient présentées sous forme de tableau, comme celui de BCE ci-dessous, tableau permettant une comparaison entre les différentes indemnités en cas de cessation des fonctions¹.

GEORGE A. COPE

Les modalités applicables aux différents cas de cessation des fonctions, qui ont été convenues à la nomination de M. Cope au poste de président et chef de la direction, sont décrites dans le tableau suivant :

ÉVÉNEMENT	PRÉAVIS ⁽¹⁾ (\$)	INDEMNITÉ DE DÉPART ⁽²⁾ (\$)	PRIME À COURT TERME POUR 2016 (\$)	PRESTATIONS DE RETRAITE ADDITION- NELLES ⁽³⁾ (\$)	AVANTAGES INDIRECTS ⁽⁴⁾ (\$)	UANR ⁽⁵⁾ (\$)	UANR-R ⁽⁶⁾ (\$)	OPTIONS SUR ACTIONS ⁽⁷⁾ (\$)	TOTAL (\$)	AVANTAGES DU PERSONNEL ⁽⁸⁾
Cessation des fonctions sans motif valable (autrement qu'à la suite d'un changement de contrôle)	–	9 622 900	– ⁽⁷⁾	2 325 328	240 000	–	–	–	12 188 228	Prolongation de 24 mois
Cessation des fonctions pour motif valable	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Démission volontaire	466 667	–	–	–	40 000	–	–	–	506 667	Prolongation de 4 mois
Invalidité de longue durée (ILD) ⁽⁸⁾	–	9 622 900	– ⁽⁷⁾	2 325 328	240 000	–	–	–	12 188 228	Jusqu'à 65 ans
Décès	–	–	–	–	–	6 412 049	3 206 055	4 548 397	14 166 501	–
Démission pour une raison valide ⁽⁹⁾	–	9 622 900	– ⁽⁷⁾	2 325 328	240 000	–	–	4 548 397	16 736 625	Prolongation de 24 mois
Retraite ⁽¹⁰⁾	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Cessation des fonctions sans motif valable à la suite d'un changement de contrôle ⁽⁹⁾	–	9 622 900	– ⁽⁷⁾	2 325 328	240 000	6 412 049	3 206 055	4 548 397	26 354 729	Prolongation de 24 mois

¹ Circulaire de sollicitation de procurations par la direction (p. 73), BCE inc. 2017-03-02

<<http://www.bce.ca/investisseurs/AGA-2017/2017-bce-circulaire-procuration-de-la-direction.pdf>>

Réponse de la Société :

La Société a décidé cette année de reformuler la rubrique relative aux Prestations en cas de cessation des fonctions ou de changement de contrôle à la page 42 de la Circulaire. Après discussion avec les représentants du MÉDAC, il a été convenu entre le MÉDAC et la Société que cette proposition ne soit pas soumise au vote des actionnaires étant donné le contenu détaillé de ladite rubrique reformulée se trouvant à la page 42 de la Circulaire, et ce, en autant que le texte intégral de la proposition soit inclus à la présente Circulaire.

ANNEXE B - MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le conseil d'administration est élu par les actionnaires et est responsable de l'administration des affaires de la Société à tous égards.

Régie d'entreprise / Le conseil d'administration voit à la bonne gouvernance de la Société et notamment s'assure du respect des normes pertinentes en matière de régie d'entreprise dans l'exécution de ses fonctions. Entre autres, conformément aux lignes directrices en matière de régie d'entreprise adoptées par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières, le conseil d'administration lui-même ou par le biais de l'un de ses comités assume une responsabilité particulière en regard des activités suivantes : l'adoption d'un processus de planification stratégique pour la Société et ses filiales au moins une fois par année qui tient compte, le cas échéant, des opportunités et des risques de la Société; l'identification des principaux risques associés aux activités de la Société et la mise en place des systèmes appropriés permettant la gestion de ces risques; la nomination, la formation, l'évaluation, la supervision et la rémunération des hauts dirigeants ainsi que la planification de la relève; l'élaboration d'une politique de communication avec les actionnaires et le public en général; la surveillance des grands dossiers de relations de travail; et le maintien de l'intégrité des systèmes de contrôle interne et d'information de gestion de la Société.

Décisions importantes / Outre les décisions requérant l'approbation du conseil en vertu de la loi ou des statuts et règlements de la Société, le conseil prend toutes les décisions importantes, portant notamment sur les investissements majeurs et les dispositions importantes d'éléments d'actifs.

Éthique / Le conseil d'administration voit à ce que des règles d'éthique soient établies à l'intention des administrateurs, dirigeants et employés de la Société et il voit à ce que la Société soit dotée des mécanismes nécessaires afin que ces règles soient respectées.

Fonctionnement interne / Le conseil d'administration recommande aux actionnaires la nomination des candidats au poste d'administrateur, approuve la rémunération et les indemnités des administrateurs et se charge du processus de planification de la relève au conseil d'administration. Le conseil détermine les attentes à l'endroit des administrateurs et leurs responsabilités. Le conseil évalue son efficacité ainsi que celle de ses comités et de ses membres individuellement.

Comités / Le conseil d'administration établit les comités appropriés afin de l'assister dans l'acquittement de ses responsabilités.

Direction / La direction est responsable de la gestion courante des activités de la Société. Le conseil approuve les objectifs généraux de la Société que la direction doit atteindre.

Les principales attentes du conseil face à la direction de la Société sont de voir aux intérêts de la Société et d'assurer la maximisation à long terme de l'investissement des actionnaires, tout en respectant un sain équilibre avec les objectifs à court et à moyen terme, les intérêts du personnel, des clients et des parties prenantes de la Société.

ANNEXE C - MANDAT DU COMITÉ DES RESSOURCES HUMAINES

1. Mandat

Le Mandat du Comité est :

- d'approuver ou selon le cas de recommander au conseil d'administration (CA) les politiques de gestion des ressources humaines, de rémunération et d'éthique;
- de passer en revue l'identification et la gestion des risques associés aux politiques et pratiques de la Société en matière de rémunération ainsi que la divulgation à cet égard;
- de réviser et de recommander au CA les politiques et pratiques de rémunération des membres de la direction, incluant salaire de base, régime d'intéressement à court terme (RICT) et régime d'intéressement à long terme (RILT);
- de recommander au CA la nomination du président et chef de la direction et des hauts dirigeants de l'entreprise (vice-présidents de Metro Inc., vice-présidents principaux et vice-président exécutif);
- examiner et approuver les objectifs de la société pertinents pour la rémunération du président et chef de la direction, du vice-président exécutif et chef de la direction financière ainsi que du vice-président exécutif et chef de l'exploitation;
- d'évaluer la performance du président et chef de la direction, du vice-président exécutif et chef de la direction financière ainsi que du vice-président exécutif et chef de l'exploitation en fonction de ces objectifs et de recommander au CA leur rémunération;
- d'évaluer la performance des autres hauts dirigeants visés (NEO) ainsi que des autres vice-présidents exécutifs et principaux, d'approuver leur rémunération (salaire de base et RICT) et de recommander au CA leurs octrois en vertu du RILT;
- de réviser annuellement les plans de relève du président et chef de la direction, des hauts dirigeants et des autres membres de la direction, de s'assurer du suivi des plans d'action et de faire les recommandations appropriées au CA;
- de s'assurer de l'application des politiques et procédures touchant les normes d'éthique gouvernant les transactions et opérations diverses effectuées par les hauts dirigeants et les gestionnaires en général;
- de recevoir et d'examiner les rapports de la direction et des comités de retraite de la Société relativement aux régimes de retraite et d'en faire rapport annuellement au CA;
- de revoir et d'approuver l'information sur la rémunération de la haute direction devant être publiée dans les documents de divulgation annuelle prescrite par les autorités législatives et réglementaires.

2. Conseiller externe

Dans l'exécution de son mandat, il est permis au Comité d'engager et rémunérer tout consultant ou conseiller externe qu'il considère nécessaire pour l'assister dans l'accomplissement de ses responsabilités. Le Comité doit approuver au préalable les services, autres que ceux fournis au Comité par le consultant ou le conseiller externe, que le consultant ou conseiller externe rendra à la Société à la demande de la direction. Le Comité peut déléguer à son président le pouvoir d'approuver au préalable tous les services que le consultant ou le conseiller en rémunération doit rendre à la Société à la demande de la direction. Toutefois, le président, si ce pouvoir lui est délégué, doit divulguer au comité, à titre informatif, toute telle décision de pré-approbation à la prochaine réunion du Comité.

3. Composition

Le Comité est composé d'au moins trois (3) et d'au plus cinq (5) membres qui sont tous des administrateurs indépendants. Un membre du comité d'audit siège à titre de membre du Comité. Tout membre du Comité doit posséder une expérience pertinente en matière de ressources humaines et de rémunération de la haute direction.

ANNEXE D - MANDAT DU COMITÉ D'AUDIT

1. Objectifs du Comité et étendue générale des responsabilités des divers intervenants

- 1.1. Les objectifs du Comité sont de revoir la pertinence et l'efficacité des gestes posés par les différents intervenants afin de s'acquitter de leurs responsabilités décrites aux présentes et d'aider le conseil d'administration de la Société dans son rôle de surveillance :
 - 1.1.1. de l'intégrité des états financiers de la Société;
 - 1.1.2. des compétences et de l'indépendance de l'auditeur interne et de l'auditeur externe;
 - 1.1.3. du rendement de la fonction d'audit interne et d'audit externe de la Société;
 - 1.1.4. de l'efficacité des contrôles internes;
 - 1.1.5. de la conformité aux exigences légales et réglementaires par la Société; et
 - 1.1.6. de l'identification des risques importants pouvant affecter la Société et la mise en place des mesures appropriées permettant la gestion de ces risques.
- 1.2. La direction est responsable:
 - 1.2.1. de la préparation, de la présentation et de l'intégrité des états financiers de la Société et du maintien de principes et conventions comptables appropriés ainsi que de contrôle interne en vue d'assurer la conformité aux normes comptables et aux lois et règlements applicables; et
 - 1.2.2. d'identifier les risques importants et mettre en place des mesures appropriées permettant la gestion de ces risques.
- 1.3. L'auditeur externe est responsable de l'audit des états financiers annuels de la Société et de l'examen des états financiers intermédiaires.
- 1.4. L'auditeur interne est responsable d'évaluer, par une approche systématique et méthodique, les processus de gestion des risques et de contrôle de la Société ainsi que de faire des propositions pour renforcer leur efficacité.

2. Portée du mandat

Les responsabilités du Comité d'audit s'étendent à Metro inc., ses filiales et leurs divisions. Dans le présent mandat, le mot « Société » réfère à Metro inc., ses filiales et leurs divisions.

3. Composition et organisation

- 3.1. Le Comité est composé d'au moins 3 et d'au plus 6 membres du Conseil d'administration qui sont tous des administrateurs indépendants. Tous les membres doivent posséder des compétences financières.
- 3.2. En tout temps, le Comité peut communiquer directement avec l'auditeur externe, l'auditeur interne ou la direction de la Société.

4. Responsabilités spécifiques

Le Comité d'audit doit informer périodiquement le Conseil d'administration de ses activités et lui fait part de ses recommandations.

4.1. Information financière

- 4.1.1. Le Comité examine, avant qu'ils ne soient publiés, les états financiers intermédiaires et annuels audités, les rapports de gestion, la fiche de l'investisseur ainsi que tous les communiqués de presse relatifs aux états financiers.
- 4.1.2. Le Comité revoit avec la direction de la Société et l'auditeur externe les conventions comptables et leur justification ainsi que les estimations effectuées par la direction pouvant avoir un impact important sur la situation financière.
- 4.1.3. Le Comité s'assure que des procédures adéquates existent afin d'examiner la communication au public, par la Société, de l'information extraite ou dérivée de ses états financiers, autre que l'information prévue au paragraphe 4.1.1 des

présentes, et révisé périodiquement l'adéquation de ces procédures.

4.1.4. Le Comité examine, avant qu'ils ne soient publiés, tous les prospectus se rapportant à l'émission de titres par la Société ainsi que la notice annuelle et la circulaire de sollicitation de procurations de la direction.

4.2. Contrôle interne

4.2.1. Le Comité s'assure que la direction de la Société a mis en place des mécanismes pour se conformer à la réglementation à l'égard du contrôle interne et du processus de communication de l'information financière.

4.2.2. À chaque trimestre et à chaque exercice financier, le Comité revoit avec la direction de la Société les conclusions des travaux qui appuient les lettres d'attestation qui doivent être déposées auprès des autorités.

4.2.3. Le Comité revoit avec la direction de la Société les déficiences significatives et les faiblesses importantes identifiées à l'égard du contrôle interne et du processus de communication de l'information financière ainsi que l'existence de fraude et les correctifs mis en place.

4.3. Audit interne

4.3.1. Le Comité étudie la nomination, le remplacement, la réaffectation ou la démission du premier directeur du service de l'audit interne et revoit le mandat, le plan d'audit annuel et les ressources de la fonction d'audit interne.

4.3.2. Le Comité rencontre le premier directeur du service de l'audit interne afin d'examiner les résultats des activités de l'audit interne, y compris les questions d'importance portées à l'attention de la direction par la fonction d'audit interne et les réponses de la direction ou les correctifs apportés par celle-ci.

4.3.3. Le Comité revoit le rendement, le degré d'indépendance et l'objectivité de la fonction d'audit interne ainsi que la pertinence du processus de l'audit interne.

4.3.4. Le Comité examine avec le premier directeur du service de l'audit interne toutes les questions qui peuvent être soulevées par ce dernier, y compris les difficultés rencontrées par la fonction d'audit interne, comme l'étendue de l'audit, l'accès à l'information et la restriction des effectifs.

4.3.5. Le Comité s'assure de l'efficacité de la coordination entre l'audit interne et l'audit externe.

4.4. Audit externe

4.4.1. Le Comité détient le pouvoir et la responsabilité de recommander au Conseil d'administration: i) la nomination ainsi que la révocation de tout cabinet d'experts-comptables engagé pour établir ou délivrer un rapport d'audit ou rendre d'autres services de vérification, d'examen ou d'attestation (collectivement « l'auditeur externe »); et (ii) la rémunération de tout auditeur externe.

4.4.2. L'auditeur externe communique directement avec le Comité. Le Comité prend connaissance des rapports de l'auditeur externe qui lui sont directement transmis. Le Comité surveille également l'ensemble des travaux effectués par l'auditeur externe, ses plans d'audit et les résultats de ses audits.

4.4.3. Le Comité discute avec l'auditeur externe, par le biais de rencontres, des problèmes rencontrés au cours de l'audit, notamment l'existence, s'il y a lieu, de restrictions imposées par la direction de la Société ou de points de désaccord avec cette dernière au sujet de l'information financière et il voit à ce que ces désaccords soient résolus.

4.4.4. Le Comité, ou l'un ou plusieurs de ses membres à qui il en a délégué le pouvoir, approuve au préalable les services non liés à l'audit qui sont confiés à l'auditeur externe. Le Comité peut également adopter des politiques et procédures concernant la pré-approbation de services non liés à l'audit qui sont confiés à l'auditeur externe. Il exerce un suivi sur les honoraires versés à l'égard de ces mandats.

4.4.5. Le Comité s'assure que l'auditeur externe a obtenu la coopération des employés et dirigeants de la Société.

4.4.6. Le Comité examine la lettre post-audit ou lettre de recommandation de l'auditeur externe ainsi que les réactions de la direction et les suites qu'elle a données concernant les lacunes constatées.

4.4.7. Le Comité examine les qualifications, la performance et l'indépendance de l'auditeur externe et il s'assure que le rapport d'audit qui accompagne les états financiers est émis par un cabinet d'audit participant au Conseil canadien sur la reddition de comptes (« CCRC ») et que ce cabinet respecte les sanctions prises et les restrictions émises, le cas échéant, par ledit Conseil. Il tient compte de l'opinion de la direction et de l'auditeur interne de la Société dans l'évaluation des compétences, du rendement et de l'indépendance de l'auditeur externe. Plus particulièrement, le Comité examine à chaque année la qualité du travail de l'auditeur externe en vue de faciliter la formulation d'une recommandation éclairée à l'égard de la nomination du cabinet d'audit qui occupera le poste d'auditeur externe de la Société.

4.4.8. Au moins une fois l'an ou à tout autre moment indiqué ci-dessous, l'auditeur externe: i) fait rapport au Comité quant aux procédés internes de contrôle de qualité qu'il a mis en œuvre; ii) fait rapport au Comité quant à l'examen interne de la qualité du travail des membres du cabinet impliqués dans l'audit de la Société; iii) fait rapport au Comité quant à son inscription comme participant au CCRC et à son autorisation d'effectuer l'audit externe d'émetteurs assujettis canadiens; et iv) remet aux membres du Comité en temps opportun tout rapport, avis, information et constatation émanant du CCRC qu'il peut ou doit remettre au Comité, notamment tout rapport public annuel sur la qualité des audits réalisés par les cabinets d'experts-comptables et toute constatation importante faite dans le cadre d'une inspection du dossier d'audit de la Société, et en discute le contenu avec les membres du Comité.

4.4.9. Le Comité examine et approuve la politique d'embauche de la Société concernant les associés (actuels et anciens) et les employés (actuels et anciens) de l'auditeur externe (actuel et ancien).

4.5. Divers

4.5.1. Le Comité met en place des procédures concernant la réception, la conservation et le traitement des plaintes concernant la comptabilité, les contrôles comptables internes ou l'audit et visant la confidentialité et la protection de l'anonymat des personnes qui pourraient déposer de telles plaintes.

4.5.2. Le Comité a l'autorité d'engager tout conseiller qu'il juge nécessaire, afin de l'aider dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que pour fixer sa rémunération et obtenir les fonds nécessaires de la Société pour payer ces honoraires.

4.5.3. Le Comité analyse les conditions entourant les départs ou nominations du membre de la direction responsable des finances et de tout autre cadre financier important qui participe au processus de l'information financière.

4.6. Conformité aux exigences légales et réglementaires

Le Comité passe en revue les rapports qui peuvent lui être fournis de temps à autre quant à toute question légale ou réglementaire importante pouvant avoir un impact significatif sur les affaires de la Société.

4.7. Gestion des risques

4.7.1. Le Comité passe en revue les risques importants identifiés par la direction de la Société. Il examine l'efficacité des mesures prises afin de gérer ces risques en questionnant la direction de la Société sur la façon dont les risques sont gérés et en obtenant l'avis de la direction sur le degré d'intégrité des systèmes de gestion des risques et sur les seuils acceptables.

4.7.2. Le Comité examine régulièrement les politiques de gestion des risques importantes recommandées par la direction de la Société et il obtient régulièrement de la direction de la Société l'assurance raisonnable que les politiques de gestion des risques de la Société visant les risques importants sont respectées. Le Comité passe en revue également les rapports qui lui sont présentés à propos des risques importants incluant notamment ceux sur les activités de couverture financière et ceux sur l'environnement.

ANNEXE E - MANDAT DU COMITÉ DE RÉGIE D'ENTREPRISE ET DE MISE EN CANDIDATURE

1. Régie d'entreprise

Le Comité développe l'approche de la Compagnie en matière de régie d'entreprise et de mise en candidature et en assure le suivi. Le comité s'assure que la compagnie se conforme le plus fidèlement possible aux lignes directrices et aux normes en matière de régie d'entreprise des autorités législatives et réglementaires.

Le Comité rédige l'énoncé des pratiques de la Compagnie en matière de régie d'entreprise aux fins de la divulgation annuelle prescrite par les autorités législatives et réglementaires.

Le Comité évalue à chaque année l'efficacité du conseil et de ses comités en fonction de leur mandat respectif.

Le Comité émet des recommandations au conseil sur la rémunération des administrateurs en fonction de leur implication, de leurs responsabilités, des risques qu'ils assument, et des meilleures pratiques canadiennes. De plus, le Comité est chargé de revoir régulièrement le processus d'indemnisation à l'égard de la responsabilité des administrateurs et les couvertures d'assurance-responsabilité des administrateurs.

Le Comité est également chargé d'élaborer et d'offrir un programme d'orientation et de formation à l'intention des nouveaux administrateurs ainsi qu'un programme de formation continue pour l'ensemble des administrateurs. Le programme couvre, entre autres, la nature des opérations de la Compagnie, sa stratégie et les attentes de la Compagnie envers les administrateurs.

Le Comité s'assure de l'application aux administrateurs du code d'éthique.

Le Comité s'assure que la politique relative à la communication avec les actionnaires et le public en général est mise à jour et que la direction de la compagnie s'acquitte de ses responsabilités aux termes de cette politique.

Finalement, le Comité reçoit et statue sur les demandes d'administrateurs désirant retenir les services des conseillers externes au frais de la Compagnie.

2. Candidatures

Le mandat du comité est également de recommander au conseil d'administration les candidats à titre d'administrateurs de la Compagnie. Pour ce faire, le Comité recherche des personnes possédant les connaissances, l'expérience, l'intégrité et les disponibilités requises pour remplir la fonction d'administrateur et qui satisfont aux critères de sélection établis ponctuellement par le Comité. Le comité tient également compte des compétences et aptitudes que le conseil dans son ensemble devrait posséder et des compétences et aptitudes de chacun des administrateurs actuels ainsi que des objectifs du conseil en matière d'indépendance, de diversité et des autres objectifs pertinents. Le Comité maintient à jour la grille des compétences et expériences des administrateurs. Le Comité planifie la relève des administrateurs et élabore le processus de sélection des nouveaux administrateurs. Le Comité fait des recommandations au Conseil d'administration sur le nombre d'administrateurs constituant le conseil d'administration. Sur recommandation du Président du conseil d'administration, le Comité propose au conseil d'administration la nomination des présidents et membres des divers comités du conseil. Le comité recommande également au conseil d'administration l'administrateur devant occuper le poste de président du Conseil d'administration.

3. Conseiller externe

Dans l'exécution de son mandat, il est permis au Comité d'engager et rémunérer tout conseiller externe dont il estime avoir besoin.

4. Composition

Le Comité est composé d'au moins trois (3) membres qui sont tous des administrateurs indépendants de la Compagnie. Les membres du Comité sont nommés par le conseil d'administration.

ANNEXE F - LISTE DES COMPÉTENCES ET DES ATTENTES À L'ÉGARD DES ADMINISTRATEURS

Les administrateurs de Metro inc., qui représentent divers secteurs d'affaires, doivent, tous et chacun, posséder les compétences nécessaires pour promouvoir les intérêts de l'ensemble des actionnaires de la Société et assurer le fonctionnement efficace et productif du conseil d'administration. La présente est une liste non exhaustive des compétences et des valeurs personnelles dont les administrateurs doivent faire preuve et des attentes à l'égard de ces derniers.

- 1. ANTÉCÉDENTS ET EXPÉRIENCE** Les administrateurs de la Société doivent posséder une expérience, un savoir et des compétences supérieures et des antécédents qui leur permettent d'apporter une contribution importante au conseil d'administration de la Société et aux comités du conseil.
- 2. INTÉGRITÉ ET RESPONSABILITÉ** Les administrateurs de la Société doivent être intègres et respecter les normes éthiques et fiduciaires les plus élevées, notamment celles énoncées dans le code d'éthique des administrateurs de la Société.
- 3. CONNAISSANCES** Les administrateurs de la Société doivent posséder les connaissances appropriées pour bien s'acquitter de leurs fonctions. Plus précisément, ils doivent bien saisir leur rôle et fonctions, savoir lire les états financiers et comprendre les ratios financiers et autres mesures du rendement de la Société. De plus, ils doivent sans cesse approfondir leurs connaissances des activités de la Société et des grandes tendances du secteur où elle œuvre.
- 4. CONTRIBUTION** Les administrateurs de la Société doivent contribuer éminemment au travail et aux délibérations du conseil et de ses comités, notamment en exposant leur point de vue de façon objective, logique et éloquente. Ils doivent pouvoir avancer de nouvelles idées tout en tenant compte des stratégies de la Société et des objectifs à réaliser.
- 5. TRAVAIL D'ÉQUIPE** Les administrateurs de la Société doivent former une équipe efficace et productive. Ils doivent témoigner du respect pour les autres, notamment en les écoutant et en tenant compte de leurs points de vue.
- 6. DISPONIBILITÉ, PRÉPARATION ET PRÉSENCE AUX RÉUNIONS** Les administrateurs de la Société doivent avoir la disponibilité requise pour bien tenir leur rôle. Ils se doivent de se préparer adéquatement pour les réunions du conseil ou de ses comités et d'y assister, sauf circonstances exceptionnelles.
- 7. CONSEIL** Les administrateurs de la Société doivent exercer un bon jugement qui s'appuie sur des informations exactes et un raisonnement solide et être en mesure d'offrir de sages conseils réfléchis sur une large gamme de questions.
- 8. VISION ET STRATÉGIE** Les administrateurs de la Société doivent toujours agir au mieux des intérêts de la Société et de tous ses actionnaires et intéressés. Pour ce faire, ils doivent savoir prendre du recul, penser de façon stratégique et prévoir les futures tendances et conséquences.

ANNEXE G - ÉNONCÉS DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE GOUVERNANCE

Lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières

Observations

CONSEIL D'ADMINISTRATION

1. Le conseil devrait être composé majoritairement d'administrateurs indépendants.

1. Le Conseil d'administration était formé d'une majorité d'administrateurs indépendants puisque sur les 14 administrateurs qui siégeaient au Conseil d'administration durant l'exercice financier 2017, 12 étaient considérés comme des administrateurs indépendants. Pour déterminer si un administrateur est indépendant, le Conseil analyse l'information fournie par les administrateurs ou les candidats à l'aide d'un questionnaire qu'ils complètent annuellement. Les administrateurs indépendants suivants ont siégé au Conseil d'administration de la Société durant l'exercice financier 2017 : mesdames Maryse Bertrand, Stephanie Coyles, Christine Magee, Marie-José Nadeau et Line Rivard et messieurs Marc DeSerres, Claude Dussault, Russell Goodman, Marc Guay, Christian W.E. Haub, Michel Labonté et Réal Raymond. Monsieur Eric R. La Flèche ne peut être considéré comme indépendant en raison du poste de haute direction qu'il occupe au sein de la Société. Pour ce qui est de monsieur Serge Ferland, qui a siégé au Conseil d'administration jusqu'au 24 janvier 2017, il ne pouvait être considéré indépendant car il est actionnaire et dirigeant de compagnies qui sont propriétaires de magasins d'alimentation arborant la bannière Metro et entretient donc des relations d'affaires avec la Société.

Le 30 janvier 2018, après l'Assemblée annuelle, si les candidats proposés par la Société sont élus, le Conseil d'administration sera toujours composé d'une majorité d'administrateurs indépendants puisque sur les 12 candidats proposés, 11 sont considérés comme des administrateurs indépendants, soit les administrateurs indépendants mentionnés ci-dessus (à l'exception de monsieur Michel Labonté, qui compte tenu qu'il a atteint l'âge de la retraite obligatoire, ne se représentera pas cette année à titre de candidat au poste d'administrateur).

Un relevé des présences de chaque administrateur aux assemblées du Conseil d'administration et des comités depuis la date d'ouverture du dernier exercice de la Société est inclus à la page 14 de la présente Circulaire.

2. Dans le cas où un administrateur est administrateur d'un autre émetteur assujéti, indiquer l'administrateur et l'émetteur concernés.

2. L'information concernant les administrateurs qui siègent au conseil d'administration d'un autre émetteur assujéti se trouve aux pages 6 à 11 de la présente Circulaire. Le Conseil d'administration a adopté une politique limitant le nombre de directorats de ses administrateurs à un maximum de quatre (4) sociétés publiques, y compris la Société. De plus, pas plus de deux (2) administrateurs de la Société pourront siéger ensemble au conseil d'administration d'une autre société publique. Par conséquent, le Comité de régie de la Société prendra en considération les directorats externes des nouveaux

Lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières**Observations**

- candidats et ne pourra proposer une liste de candidats à l'élection par les actionnaires ayant pour résultat qu'il y ait plus de deux (2) administrateurs de la Société qui siègent ensemble au conseil d'administration d'une autre société publique. Tout administrateur de la Société devra obtenir l'approbation préalable du Comité de régie avant de poser sa candidature à un poste d'administrateur d'une autre société publique.
-
3. Le président du conseil devrait être un administrateur indépendant.
3. Le rôle et les responsabilités du président du Conseil d'administration sont décrits à l'Annexe H de la présente Circulaire. Monsieur Réal Raymond, président du Conseil, est un administrateur indépendant.
-
4. Les administrateurs indépendants devraient tenir des réunions périodiques hors de la présence des administrateurs non indépendants et des membres de la direction.
4. Une réunion des administrateurs qui ne sont pas membres de la direction, présidée par le président du Conseil d'administration, a lieu à la fin de chaque séance ordinaire du Conseil d'administration et une réunion des administrateurs indépendants a lieu au besoin.
-

MANDAT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

5. Le conseil d'administration devrait adopter un mandat écrit dans lequel il reconnaît explicitement sa responsabilité de gérance de l'émetteur.
5. Le Conseil d'administration a adopté un mandat dans lequel il reconnaît sa responsabilité d'administration. Le texte du mandat du Conseil se retrouve à l'Annexe B de la présente Circulaire. À chaque année, le Comité de régie revoit le mandat du Conseil d'administration afin d'établir s'il doit être mis à jour et, le cas échéant, fait des recommandations en ce sens au Conseil d'administration.
-

DESCRIPTIONS DE POSTE

6. Le conseil d'administration devrait élaborer des descriptions de poste claires pour le président du conseil et le président de chaque comité du conseil. De plus, le conseil devrait également élaborer une description de poste claire pour le président et chef de la direction. Le conseil devrait aussi élaborer ou approuver les objectifs que le président et chef de la direction doit atteindre.
6. Le Conseil d'administration a adopté un mandat écrit pour le poste de président du Conseil d'administration, dont le texte apparaît à l'Annexe H de la présente Circulaire. Le Conseil d'administration a également adopté un mandat pour le poste de président de chaque comité du Conseil, dont le texte apparaît à l'Annexe I de la présente Circulaire. Le mandat du président et chef de la direction est décrit dans le Règlement intérieur de la Société. Relevant du Conseil d'administration, le président et chef de la direction assume notamment les responsabilités suivantes : i) il dirige et gère toutes les affaires de la Société sous réserve des pouvoirs dévolus exclusivement au Conseil d'administration de la Société ou aux actionnaires; ii) sans limiter la généralité de ce qui précède, il conçoit les objectifs, les programmes d'actions, les politiques et les stratégies de la Société et de ses filiales, et, sur approbation du Conseil d'administration, les exécute; et, iii) il accomplit toute autre tâche qui pourrait lui être attribuée de temps à autre par le Conseil d'administration de la Société.
-

Au début de chaque année, le Conseil d'administration, sur recommandation du Comité des ressources humaines, approuve les objectifs du président et chef de la direction.

ORIENTATION ET FORMATION CONTINUE

7. Le conseil d'administration devrait veiller à ce que tous les nouveaux administrateurs reçoivent une orientation complète. Tous les administrateurs devraient comprendre la nature et le fonctionnement de l'entreprise de l'émetteur. Le conseil d'administration devrait offrir à tous ses administrateurs des possibilités de formation continue.
7. Il existe un programme de formation et d'orientation à l'intention des nouveaux membres du Conseil d'administration. En vertu de ce programme, des rapports sur l'activité commerciale et les affaires internes de la Société sont fournis aux nouveaux administrateurs. Les nouveaux administrateurs rencontrent le président du Conseil d'administration et le président et chef de la direction pour discuter du fonctionnement de la Société et des attentes de cette dernière envers les administrateurs. Le président du Conseil d'administration informe également les nouveaux administrateurs des pratiques de la Société en matière de gouvernance et notamment du rôle du Conseil d'administration, de ses comités et de chaque administrateur. Dans le cadre de ce programme, les nouveaux administrateurs peuvent visiter les principales installations de la Société et rencontrer les membres de la haute direction.

Reconnaissant que la bonne performance d'un conseil d'administration passe par des administrateurs bien informés, la Société fournit à tout administrateur un manuel qui regroupe des documents et informations pertinents sur la Société, notamment la Politique relative à l'information et le Code d'éthique des administrateurs.

Les administrateurs ont l'occasion, à chaque assemblée du Conseil d'administration, d'entendre des présentations de la part de membres de la haute direction sur divers sujets propres aux opérations de la Société. Au moins une fois par année, les administrateurs participent aussi à des visites organisées des installations et des magasins d'alimentation de la Société. Le Comité de régie revoit et propose à chaque année les sujets à l'égard desquels des séances d'information seraient appropriées pour les administrateurs et ces derniers ont également l'occasion d'exprimer leur intérêt à cet égard. Cette année, trois (3) séances d'information ont porté respectivement sur l'automatisation de la chaîne d'approvisionnement de la Société, les relations avec les investisseurs et les marques privées. Ces séances ont permis aux membres du Conseil d'administration de mieux comprendre l'impact de ces activités sur la Société. Tous les administrateurs ont assisté à ces séances. Une séance de planification stratégique où étaient présents les membres du Conseil d'administration et de la haute direction a également eu lieu cette année.

La Société s'assure que tous les administrateurs soient membres de l'Institut des administrateurs de sociétés (« IAS »). L'IAS est une organisation constituée de membres regroupant une communauté d'administrateurs au Canada. Elle offre notamment des activités de formation et de perfectionnement.

ÉTHIQUE COMMERCIALE

- | | |
|--|--|
| <p>8. Le conseil d'administration devrait adopter un code de conduite et d'éthique écrit, applicable aux administrateurs, dirigeants et salariés de l'émetteur.</p> | <p>8. Le Conseil d'administration a adopté un code d'éthique à l'intention des administrateurs (le « Code d'éthique des administrateurs ») de même qu'un Code de conduite à l'intention des membres de la haute direction et des employés. Ces codes sont disponibles sur SEDAR (www.sedar.com) ainsi que sur le site Internet corporatif de la Société (www.corpo.metro.ca). Ils couvrent les éléments suggérés dans l'Instruction générale 58-201 relative à la gouvernance émise par les Autorités canadiennes en valeurs mobilières (« Instruction 58-201 »). Ces codes contiennent également des dispositions interdisant aux employés et administrateurs de la Société de transiger directement ou indirectement sur le titre ou les Options de la Société en utilisant des ventes à découvert ou des options d'achat ou de vente sur le titre de la Société (« put » ou « call ») ainsi que des dispositions visant la récupération de la rémunération versée aux membres de la haute direction (pour plus de détails sur ces dispositions, se référer à la rubrique « Autres politiques importantes de la Société » se trouvant à la page 46 de la présente Circulaire). Le Conseil d'administration a également adopté une « Politique sur la démission d'un administrateur » obligeant un administrateur à soumettre sa démission au président du Conseil d'administration, sujet à son acceptation par le Conseil d'administration, dans les cas où : i) l'administrateur ne satisfait plus aux exigences requises par la loi ou celles établies par le Conseil d'administration; ou ii) s'il y a un changement important dans ses fonctions, ses responsabilités ou ses tâches; ou iii) s'il a enfreint ou constate une infraction possible aux dispositions du Code d'éthique des administrateurs.</p> |
| <p>9. Le conseil d'administration devrait être responsable de veiller au respect du code d'éthique. Seul le conseil ou un comité du conseil devrait être autorisé à consentir des dérogations au code, aux administrateurs ou aux membres de la haute direction.</p> | <p>9. Le Comité de régie est responsable de la surveillance de l'application du Code d'éthique des administrateurs. Il est également responsable de revoir le Code d'éthique des administrateurs afin de s'assurer qu'il soit à jour et couvre les exigences réglementaires de même que celles en matière de régie d'entreprise. Cette année, le Comité de régie a proposé des modifications au Code d'éthique des administrateurs qui ont été adoptées par le Conseil d'administration. Le but de ces modifications était de mettre à jour la définition de conflit d'intérêts, prévoir des règles relatives aux médias, y compris les médias sociaux, et arrimer certaines dispositions avec celles du Code de conduite. Le comité des ressources humaines est responsable de la surveillance du Code de conduite applicable aux membres de la haute direction. La vice-présidente, ressources humaines, de la Société fait des recommandations au comité des ressources humaines lorsque la haute direction de la Société juge que des modifications devraient être apportées au Code de conduite. De plus, à chaque année ou lorsque requis, elle</p> |
-

	<p>fait rapport au comité des ressources humaines quant à tout manquement au Code de conduite par des hauts dirigeants de la Société. Aucune dérogation n'a été demandée pour les administrateurs et membres de la haute direction et aucun manquement n'est à signaler à cet égard.</p>
<p>10. Le conseil doit garantir l'exercice de l'indépendance de jugement des administrateurs lors de l'examen des opérations et des contrats dans lesquels un administrateur ou un membre de la haute direction a un intérêt important.</p>	<p>10. Le Code d'éthique des administrateurs prévoit une définition de conflit d'intérêts qui inclut une liste non-exhaustive de situations, réelles ou apparentes, aux termes desquelles un administrateur pourrait être enclin à favoriser ses intérêts au détriment de ceux de la Société ou qui aurait pour effet d'affecter sa loyauté ou son jugement. L'administrateur doit dénoncer au président du Conseil d'administration et au président du Comité de régie toute situation de conflit d'intérêts, réelle ou éventuelle, dès qu'il ou elle en a connaissance. Le Comité de régie étudiera toute telle situation et émettra des recommandations au Conseil d'administration. Si un membre du Comité de régie est visé, il doit être exclu des délibérations de ce comité et de la discussion à ce sujet. En outre, le Code de conduite applicable aux membres de la haute direction spécifie que tout dirigeant ou employé doit éviter de se placer en situation de conflit d'intérêts. Plus spécifiquement, le Code de conduite prévoit que « Tout Employé doit éviter les situations où il pourrait se trouver engagé, directement ou indirectement, dans une activité similaire ou concurrente à celle de METRO ou dans une entreprise faisant affaire ou cherchant à faire affaire avec METRO ». Tous les ans, les administrateurs et les hauts dirigeants de la Société doivent déclarer dans un questionnaire tout conflit d'intérêts et ils ont l'obligation d'aviser la Société par la suite si leur situation a changé. Le vice-président, affaires juridiques et secrétaire corporatif de la Société révise les questionnaires des administrateurs et fait rapport au Comité de régie à propos de tout manquement, réel ou appréhendé, aux dispositions du Code d'éthique des administrateurs en matière de conflits d'intérêts. La vice-présidente, ressources humaines de la Société joue, quant à elle, le même rôle à l'égard de tout conflit d'intérêts réel ou appréhendé d'un haut dirigeant en informant le comité des ressources humaines, le cas échéant.</p>
<p>11. Le conseil doit prendre des mesures pour encourager et promouvoir une culture d'éthique commerciale.</p>	<p>11. Les règles de conduite applicables aux employés que l'on retrouve dans le Code de conduite des employés précisent notamment que tout dirigeant et employé doit agir avec prudence, honnêteté, diligence, efficacité, assiduité, loyauté et fidélité afin d'assurer à la Société une réputation de qualité, de fiabilité et d'intégrité. Le Code de conduite des employés exige également de ceux-ci qu'ils accomplissent leurs fonctions dans le meilleur intérêt de la Société et de ses actionnaires tout en respectant les droits de la personne et les lois. En outre, le Code de conduite des employés incite non seulement ceux-ci à éviter tout conflit d'intérêt dans le cadre de leur travail mais également à ne</p>

pas accepter de gratification à moins que ce ne soit des pratiques d'affaires définies dans ce Code de conduite des employés. Tout employé, lors de son embauche, doit signer un formulaire par lequel il confirme avoir pris connaissance du Code de conduite des employés et s'engage à le respecter. Il doit également signer un formulaire de déclaration d'intérêts personnels qui est mis à jour régulièrement.

Tout nouveau candidat au poste d'administrateur reçoit une copie du Code d'éthique des administrateurs et confirme par écrit qu'il a lu et compris ledit Code d'éthique des administrateurs et qu'il s'engage à le respecter. La liste des compétences et des attentes à l'égard des administrateurs prévoit que les administrateurs de la Société doivent faire preuve d'intégrité et respecter les normes déontologiques et fiduciaires les plus élevées.

SÉLECTION DES CANDIDATS AU CONSEIL D'ADMINISTRATION

12. Le conseil d'administration devrait nommer un comité de candidatures composé entièrement d'administrateurs indépendants.

12. Le Comité de régie est chargé de la relève du Conseil d'administration et de recommander au Conseil d'administration les candidats au poste d'administrateur de la Société. Le comité est composé de cinq (5) administrateurs qui sont tous indépendants.

13. Le Comité de régie devrait avoir une charte écrite qui établit clairement l'objet du comité, ses responsabilités, la qualification des membres, leur nomination, leur destitution, la structure, le fonctionnement du comité et la manière de rendre compte au conseil. En outre, il faudrait conférer au comité des candidatures le pouvoir d'engager et de rémunérer tout conseiller externe dont il estime avoir besoin pour exercer ses fonctions.

13. Le Conseil d'administration a adopté le mandat du Comité de régie et une résolution administrative régissant la procédure de tous les comités. Le Comité de régie, aux termes de ces documents, assume toutes les responsabilités suggérées par l'Instruction 58-201 et son mandat prévoit également que le comité peut engager un conseiller externe si besoin est. À chaque année, le Comité de régie revoit son mandat afin d'établir s'il doit être mis à jour et, le cas échéant, fait des recommandations en ce sens au Conseil d'administration.

Pour plus de précisions, le texte du mandat du Comité de régie se trouve à l'Annexe E de la présente Circulaire.

14. Avant de proposer ou de nommer des candidats au poste d'administrateur, le conseil d'administration devrait adopter une procédure comportant les étapes suivantes : la prise en compte des compétences et aptitudes que le conseil dans son ensemble devrait posséder et l'appréciation des compétences et aptitudes que chacun des administrateurs actuels possède.

14. Le Conseil d'administration a établi et adopté la « Liste des compétences et des attentes à l'égard des administrateurs » dont le texte est reproduit à l'Annexe F de la présente Circulaire. De plus, le Comité de régie a établi une grille identifiant les compétences et expériences des administrateurs siégeant présentement au Conseil. Cette grille des compétences et expériences des candidats au poste d'administrateur se trouve à la page 12 de la présente Circulaire. Le Comité de régie s'assure que le choix des candidats tient compte des compétences, de l'expérience et des aptitudes que le Conseil d'administration dans son ensemble devrait posséder et fait rapport au Conseil à cet égard.

Lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières**Observations**

- | | |
|---|---|
| 15. Le conseil devrait également considérer la taille appropriée du conseil, dans le souci de favoriser l'efficacité de la prise de décisions du conseil. | 15. Le Conseil d'administration examine annuellement sa taille. Pour l'année prochaine, il a conclu qu'il continuerait d'être efficace avec 12 membres. Ce nombre est suffisamment élevé pour permettre une diversité de points de vue sans perdre en efficacité. Considérant qu'en vertu de la Transaction projetée avec PJC, telle que celle-ci est plus amplement décrite à la section « Faits saillants de l'exercice 2017 » à la page 29 de la présente Circulaire, PJC nommera deux (2) administrateurs au Conseil d'administration de la Société à la date effective de la Transaction, le conseil d'administration a décidé de fixer à 12 le nombre d'administrateurs pour élection à l'Assemblée. Lorsque les administrateurs nommés par PJC se joindront au Conseil, le nombre d'administrateurs augmentera à 14. |
| 16. Le comité des candidatures devrait être responsable de trouver des personnes qualifiées pour devenir administrateurs et de recommander au conseil les candidats à présenter à la prochaine assemblée annuelle des actionnaires. | 16. Le Comité de régie a la responsabilité de rechercher et de recommander au Conseil d'administration les candidats au poste d'administrateur. À cet effet, le Comité de régie maintient à jour une liste de candidats potentiels. Préalablement à la sélection de tout nouveau candidat au poste d'administrateur, le président du conseil, le président et chef de la direction et la présidente du Comité de régie rencontrent le candidat potentiel afin d'évaluer ses compétences et son indépendance. |
| 17. En faisant ses recommandations, le comité des candidatures devrait considérer les compétences et aptitudes nécessaires à l'ensemble du conseil de même que celles possédées par chacun des administrateurs actuels et des candidats à ce poste. | 17. Le Comité de régie s'assure que le Conseil d'administration possède toutes les compétences, l'expérience et les aptitudes requises. Il s'assure également que les candidats au poste d'administrateur possèdent les compétences, l'expérience et les aptitudes nécessaires pour compléter l'équipe du Conseil et remplir efficacement le mandat du Conseil d'administration. |

RÉMUNÉRATION

- | | |
|--|---|
| 18. Le conseil d'administration devrait nommer un comité de la rémunération composé entièrement d'administrateurs indépendants. | 18. Le comité des ressources humaines est composé de cinq (5) administrateurs qui sont tous indépendants. |
| 19. Le comité de la rémunération devrait avoir une charte écrite qui établit clairement l'objet du comité, ses responsabilités, les qualifications des membres, leur nomination et leur destitution, la structure, le fonctionnement du comité et la manière de rendre compte au conseil. En outre, il faudrait conférer au comité de la rémunération le pouvoir d'engager et de rémunérer tout conseiller externe dont il estime avoir besoin pour exercer ses fonctions. | 19. Le Conseil d'administration a adopté le mandat du comité des ressources humaines et une résolution administrative régissant la procédure de tous les comités. Le comité des ressources humaines, aux termes de ces documents, assume toutes les responsabilités suggérées par l'Instruction 58-201 et son mandat prévoit également qu'il peut engager un conseiller externe si besoin est. À chaque année, le Comité des ressources humaines revoit son mandat afin d'établir s'il doit être mis à jour et, le cas échéant, fait des recommandations en ce sens au Conseil d'administration.

Pour plus de précisions, le texte du mandat du comité des ressources humaines se trouve à l'Annexe C de la présente Circulaire. |
-

Lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités canadiennes en valeurs mobilières**Observations**

20. Le comité de rémunération devrait être responsable d'examiner et d'approuver les objectifs de la société pertinents pour la rémunération du chef de la direction, d'évaluer la performance du chef de la direction en fonction de ces objectifs et de déterminer le niveau de rémunération du chef de la direction sur la base de cette évaluation (ou de faire des recommandations à cet égard); de faire des recommandations au conseil au sujet de la rémunération des dirigeants autres que le chef de la direction, des plans de rémunération incitative et des plans à base d'actions et de revoir l'information sur la rémunération de la haute direction avant sa publication par l'émetteur.

20. Ces responsabilités sont précisées dans le mandat du comité des ressources humaines. Dans la rubrique « Rémunération de la haute direction » qui se trouve aux pages 20 à 46 de la présente Circulaire, on indique la façon selon laquelle le comité des ressources humaines s'acquitte de ses tâches. La rémunération des administrateurs est recommandée au Conseil d'administration par le Comité de régie. Cette recommandation est établie en fonction de la rémunération payée aux administrateurs des sociétés faisant partie du groupe de référence, de l'implication, des responsabilités et des risques que les administrateurs assument de même que des meilleures pratiques canadiennes.

FONCTIONNEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

21. Donner la liste des comités permanents du conseil autre que le comité d'audit, le comité des candidatures et le comité de la rémunération, et indiquer leurs fonctions.

21. Les comités permanents du conseil sont : le comité des ressources humaines, le comité d'audit et le Comité de régie. Le texte des mandats de ces comités se trouve aux Annexes C, D et E de la présente Circulaire.

22. Le conseil d'administration, les comités du conseil et chaque administrateur devraient être évalués périodiquement quant à leur efficacité et à leur apport.

22. Le Comité de régie est responsable de la surveillance des questions de gouvernance de la Société. Le comité évalue annuellement, au moyen d'un questionnaire expédié à chacun des membres du Conseil d'administration, l'efficacité du Conseil dans son ensemble, de ses comités et de chacun des administrateurs et fait rapport au Conseil de ses conclusions. À chaque année, le comité s'assure que le mandat de chaque comité du Conseil d'administration soit rempli. L'évaluation porte également sur la façon dont le président du Conseil et les présidents des comités remplissent leurs fonctions.

L'évaluation individuelle de chacun des membres du Conseil d'administration se fait au moyen d'un questionnaire à deux (2) volets complété par chacun des administrateurs. Le premier volet traite de l'analyse de la performance du Conseil d'administration et des administrateurs par chacun de ceux-ci et le deuxième volet est une auto-évaluation. Cette évaluation est complétée par des rencontres entre le président du Conseil d'administration et chacun des administrateurs.

Les résultats de cette analyse sont transmis au Comité de régie. Un rapport complet du résultat de cette analyse est présenté au Conseil d'administration par le président du Comité de régie. À la lumière de cette analyse, le Comité de régie et le Conseil d'administration évaluent le fonctionnement, l'efficacité et la nécessité d'apporter des changements dans la composition du Conseil d'administration et des comités ou de leurs présidents.

La direction est également avisée des améliorations recommandées qui la concerne suite à l'analyse du rapport

**Lignes directrices en matière de gouvernance des Autorités
canadiennes en valeurs mobilières**

Observations

par le Conseil d'administration et le Comité de régie,
notamment au niveau des programmes de formation
continue des administrateurs qui requièrent son implication.

ANNEXE H - MANDAT DU PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le mandat du président du conseil d'administration de Metro inc. (la « Société ») précise les responsabilités du président du conseil d'administration et les attentes face à celui-ci. Ces responsabilités et attentes s'ajoutent à celles qui échoient au président du conseil d'administration en vertu de la loi. Le président du conseil a également les pouvoirs et responsabilités revenant au président du conseil d'administration aux termes des statuts et règlements de la Société ainsi que ceux qui pourraient lui être spécifiquement dévolues de temps à autre par le conseil d'administration.

Le président du conseil d'administration de la Société a les responsabilités suivantes :

Efficacité du conseil

- Il s'assure que les membres du conseil d'administration travaillent en équipe, de façon efficace et productive, et il assume le leadership nécessaire afin d'atteindre cet objectif;
- Il s'assure que le conseil d'administration dispose du soutien administratif nécessaire afin d'accomplir son travail;
- Il s'assure que les administrateurs obtiennent les renseignements appropriés afin d'accomplir leurs tâches.

Gestion du conseil d'administration

- Il supervise l'exécution par le conseil d'administration de son mandat;
- Il préside les réunions du conseil d'administration ainsi que les réunions périodiques des administrateurs externes;
- Il établit avec le président et chef de la direction l'ordre du jour de chaque réunion du conseil d'administration;
- Il prend les mesures nécessaires afin que les réunions du conseil d'administration se déroulent de façon efficace et productive et qu'elles comportent une période de temps appropriée pour l'étude et la considération de chacun des points apparaissant à l'ordre du jour;
- Il rencontre les candidats potentiels au poste d'administrateur de la Société, une fois qu'ils ont été identifiés par le Comité de régie d'entreprise et de mise en candidature, afin d'explorer leur intérêt et leurs aptitudes à siéger au conseil d'administration de la Société;
- Il rencontre les membres du conseil d'administration et sollicite leurs commentaires sur l'efficacité du conseil d'administration et des comités ainsi que sur tout autre sujet pertinent;
- lorsqu'il le juge approprié, il assiste aux réunions des comités du conseil d'administration et transmet, au besoin, aux membres de ces comités ses commentaires et ses conseils.

Haute direction, actionnaires et autres parties prenantes de la Société

- Il favorise de bonnes relations entre le conseil d'administration et la haute direction de la Société. Notamment, il rencontre périodiquement le président et chef de la direction afin de discuter avec lui de questions touchant la gouvernance et les résultats de l'entreprise, et lui communique, le cas échéant, les commentaires et les conseils provenant de tout administrateur;
- Il préside les assemblées des actionnaires;
- de concert avec le président et chef de la direction, il favorise de bonnes relations entre la Société et les parties prenantes, dont les investisseurs et les actionnaires;
- Il s'assure de la participation du conseil d'administration au développement stratégique de la Société.

ANNEXE I - MANDAT DES PRÉSIDENTS DE COMITÉ

Le mandat des présidents de comité du conseil d'administration de Metro inc. précise les responsabilités de chacun des présidents de comité et les attentes face à celui-ci. Le président d'un comité a les responsabilités suivantes :

EFFICACITÉ DU COMITÉ

- le président s'assure que les membres du comité travaillent en équipe, de façon efficace et productive, et il assume le leadership nécessaire afin d'atteindre cet objectif;
- le président s'assure que le comité dispose du soutien administratif nécessaire afin d'accomplir son travail;
- le président s'assure que les administrateurs obtiennent les renseignements appropriés afin d'accomplir leurs tâches.

GESTION DU COMITÉ

- le président supervise l'exécution par le comité de son mandat;
- le président préside les réunions du comité;
- le président établit avec le président du conseil d'administration et le président et chef de la direction l'ordre du jour de chaque réunion du comité;
- le président prend les mesures nécessaires afin que les réunions du comité se déroulent de façon efficace et productive et qu'elles comportent une période de temps appropriée pour l'étude et la considération de chacun des points apparaissant à l'ordre du jour;
- chaque président de comité donne périodiquement au conseil d'administration un compte rendu des travaux et de toutes les décisions ou recommandations du comité.